

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Employment of People with Disabilities

Student: Bc. Barbora Kostelná
Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Barbora Kostelná**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208T011 Ekonomika a právo v podnikání**
Téma: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
Employment of People with Disabilities

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a. s.
 4. Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
ČERVINKA, T. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
KOMENDOVÁ, J., M. KRIVOŠÍKOVÁ a L. ŠAJTAROVÁ. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-807-4180-224.

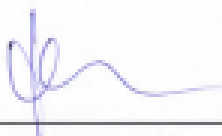
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

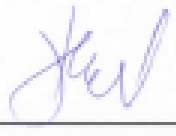
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015




JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu

V Ostravě dne 25. 4. 2015



Bc. Barbora Kostelná

Obsah

1.	Úvod.....	5
2.	Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením	6
2.1	Definice osob se zdravotním postižením	6
2.1.1	Definice OZP v mezinárodním kontextu.....	6
2.1.2	Zaměstnávání OZP dle právního řádu České republiky.....	8
2.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	15
2.2.1	Pracovní rehabilitace	15
2.2.2	Chráněné pracovní místo	17
2.2.3	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě.....	18
2.2.4	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce	19
2.3	Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.4	Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením	26
2.4.1	Sleva na dani dle zákona o daních z příjmů	26
2.4.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě.....	26
2.4.3	Zvýhodnění dle zákona o veřejných zakázkách	27
3.	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	28
3.1	Společnost G4S Secure Solutions (CZ), a.s.	28
3.1.1	Historie společnosti G4S	28
3.1.2	Působnost společnosti G4S v České republice	29
3.1.3	Údaje o zaměstnancích a pracovně-právních vztazích.....	31
3.2	Proces přijímání zaměstnanců	31
3.2.1	Pracovní pohovor	31
3.2.2	Vstupní školení zaměstnanců G4S.....	32
3.2.3	Zaškolení na příslušném objektu	33
3.2.4	Odlišnosti přijímání OZP a běžných potenciálních zaměstnanců	34
3.3	Integrace OZP do pracovního procesu.....	34

3.3.1 Popis pozic vhodných pro OZP	34
3.3.2 popis jednotlivých činností, vykonávaných na pozicích vhodných pro OZP	35
3.3.3 Režimová opatření	39
3.3.4 Pracovní pomůcky a možnosti přizpůsobení pracovního prostředí	39
3.4 Výhody zaměstnávání OZP pro společnost G4S Secure Solutions (CZ), a.s.	40
4. Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením	42
4.1 Struktura OZP ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s.	42
4.1.1 Stupeň a typ zdravotního postižení	42
4.1.2 Délka pracovního poměru	44
4.1.3 Hlavní náplň práce	45
4.1.4 Věková struktura OZP	46
4.1.5 Pracovní prostředí OZP	47
4.2 Statistiky osob se zdravotním postižením v ČR	48
4.2.1 Základní charakteristiky osob se zdravotním postižením v porovnání s celkovou populací ČR	49
4.2.2 Osoby se zdravotním postižením podle věku a pohlaví v porovnání s celkovou populací ČR	50
4.2.3 Nejvyšší dosažené vzdělání u osob se zdravotním postižením	50
4.2.4 Ekonomická aktivita zdravotně postižených osob	52
4.2.5 Zdravotní postižení	53
5. Závěr	55
Seznam použité literatury a pramenů	58
Seznam zkratk	61
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam tabulek a grafů	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce je rozdělena do pěti kapitol, přičemž první kapitolou je úvod.

Druhá kapitola bude zaměřena na teoretickou stránku problému a především pak na právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V této kapitole také budou objasněny základní pojmy a definice a bude zde také vysvětlena aktivní politika zaměstnanosti a s ní spojené výhody plynoucí zaměstnavatelům, kteří osoby se zdravotním postižením zaměstnávají.

Třetí kapitola pak bude praktickou aplikací dané teorie. Praktická aplikace bude probíhat ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., která poskytuje služby v oblasti komerční bezpečnosti.

Předposlední kapitola bude zaměřena na zhodnocení daného problému na základě získaných informací ze společnosti. V této kapitole také budou uvedeny a vysvětleny údaje Českého statistického úřadu získané z výběrového šetření z roku 2013.

Poslední kapitolou je pak závěr práce.

Cílem práce je analyzovat situaci zdravotně postižených osob na trhu práce a to jak z pohledu konkrétního zaměstnavatele tak samotných zaměstnanců. Praktická část práce bude provedena na základě dotazníkového šetření zaměstnanců společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s.

Pro naplnění cíle práce bude v teoretické části použita metoda popisu a analýzy právních předpisů, literatury a jiných dostupných zdrojů. Praktická část bude zpracována metodou terénního výzkumu, který bude aplikován pomocí dotazníkového šetření.

2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

2.1 Definice osob se zdravotním postižením

Následující kapitola se zaměřuje na objasnění pojmu osoby se zdravotním postižením. V praxi můžeme narazit na celou řadu definic a tak byly pro srovnání vybrány metodiky na mezinárodní i vnitrostátní úrovni.

2.1.1 Definice OZP v mezinárodním kontextu

Tato část práce se zabývá různými pohledy na definici OZP v rámci dokumentů mezinárodních organizací. Jedinými dokumenty, které se touto definicí zabývají pro účely pracovní integrace, jsou dokumenty Mezinárodní organizace práce (anglicky „*International Labour Organization*”). Ostatní dokumenty pohlíží na definici OZP spíše pro účely integrace sociální. Vzhledem k absenci této definice ve směrnici Rady 78/2000/ES, byla tato přidána následně, prostřednictvím precedentu ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c-13/05.)

a) Definice dle dokumentů OSN

Dle čl. 1 rezoluce Valného shromáždění 3447 (XXX) ze dne 9. prosince 1975 je zdravotě postižená osoba „*jakákoli osoba, která není plně nebo zčásti schopna zabezpečit si své životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku vady, ať už vrozené nebo ne, spočívající v jejich fyzických nebo duševních schopnostech*“¹.

b) Definice dle dokumentů Mezinárodní organizace práce

Prvním dokumentem, který definuje OZP je doporučení MOP č. 99 o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Toto doporučení bylo přijato Generální konferencí práce na jeho 38. zasedání, které se konalo 22. června 1955. Originální text čl. 1 písm. b) zní:

¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 18-19. Právo (Key Publishing). ISBN 9788074180224. s. 18

„The term disabled person means an individual whose prospects of securing and retaining suitable employment are substantially reduced as a result of physical or mental impairment.“²

V překladu tedy termín osoby zdravotně postižené představuje jednotlivce, jehož vyhlídky najít a zachovat si vhodné zaměstnání jsou podstatně sníženy v důsledku tělesného nebo duševního postižení.

Dalším z významných dokumentů, je Praktický kodex této organizace. Tento dokument podrobně rozebírá pracovní podmínky, které určují okolnosti, za kterých je práce vykonávána. *„Ty mohou zahrnovat pracovní dobu, organizaci práce, náplň práce, služby péče o zaměstnance a opatření přijatá k bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnance. Uveden výčet pracovních podmínek je pouze demonstrativní.“³*

c) Definice dle dokumentů Rady Evropy

Hlavním dokumentem je doporučení Parlamentního shromáždění Rady Evropy, přijaté 7. května 1992. Bod 3 tohoto dokumentu zní:

„A disability is a restriction caused by physical, psychological, sensory, social, cultural, legal or other obstacles that prevent disabled people from becoming integrated and taking part in family life and the community on the same footing as everyone else. Society has a duty to adapt its standards to the specific needs of disabled people in order to ensure that they can lead independent lives.“⁴

Zdravotní postižení je tedy definováno jako omezení způsobené fyzickými, psychickými, smyslovými, sociálními, kulturními, právními nebo jinými nebo překážkami, které postižené osobě brání, aby se integrovala a účastnila rodinného a společenského života na stejné úrovni jako kdokoli jiný.

² R099 - *Vocational Rehabilitation (disabled) Recommendation*, 1955 (No.99. [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R099,%2FDocument

³ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 12. Právo (Key Publishing). ISBN 9788074180224. s. 11-12

⁴ Parliamentary Assembly Assemblée parlementaire: *Recommendation 1185 (1992), Rehabilitation policies for the disabled*. In: [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=15219&lang=en>

d) Definice dle dokumentů ES

Hlavním dokumentem je Doporučení Rady 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Společenství. Pro účely tohoto doporučení zahrnuje pojem zdravotně postižených všechny osoby s vážným postižením, které jsou zapříčiněny fyzickými, duševními nebo psychickými poruchami. („Whereas, for the purpose of this Recommendation, 'disabled people' includes all people with serious disabilities which result from physical, mental or psychological impairments.”)⁵

Směrnice Rady 78/2000/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, však pojem zdravotního postižení nedefinuje, což vede k odlišné aplikaci při uplatňování principu zákazu diskriminace. Tento pojem byl pro účely dané směrnice vymezen Evropským soudním dvorem v rozsudku ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c-13/05.)⁶. „Směrnice 2000/78 má zabraňovat určitým druhům diskriminace v zaměstnání a povolání. V tomto kontextu musí být pojem „zdravotní postižení“ chápán jako znamenající omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotyčné osoby v profesním životě.“⁷

2.1.2 Zaměstnávání OZP dle právního řádu České republiky

a) definice OZP dle zákona o zaměstnanost

Dle § 67 odst. 2 jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a. invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"), nebo
- b. invalidními v prvním nebo druhém stupni.
- c. zdravotně znevýhodněnými⁸

⁵ EUR-Lex - 31986H0379 - EN. In: [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>

⁶ KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 12. Právo (Key Publishing). ISBN 9788074180224. s. 21

⁷ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Juzgado de lo Social no 33 de Madrid - Španělsko.

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Díky novelizaci zákona o zaměstnanosti došlo k rozšíření okruhu osob, které jsou definovány jako osoby se zdravotním postižením, o osoby zdravotně znevýhodněné. Takovou osobou se rozumí „fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“⁹(stav, který trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje zprostředkovaně schopnost uplatnění této osoby na trhu práce). Nemůže jí být však osoba, která je podle tohoto zákona uznána jako invalidní ve kterémkoli stupni.

Tuto skutečnost, dokládají osoby invalidní předložením posudku nebo potvrzení vydaného orgánem sociálního zabezpečení. Osoba zdravotně znevýhodněná ji dokládá potvrzením nebo rozhodnutím, které vydávají orgány sociálního zabezpečení.

Za osoby se zdravotním postižením se dle § 67 odst. 4 považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.¹⁰

Evidenci osob se zdravotním postižením zajišťují krajské pobočky Úřadu práce. Tato evidence obsahuje identifikační údaje, údaje o omezeních v možnostech pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Takto získané informace slouží výhradně k začlenění těchto osob na trhu práce a dále pak pro statistické účely.

Z definice § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tedy vyplývá, že osobám se zdravotním postižením je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana.

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ tamtéž.

b) Pracovní podmínky dle Listiny základních práv a svobod

Pracovní podmínky jsou v rámci Listiny základních práv a svobod upraveny celkově ve čtyřech článcích. Prvním z nich je čl. 3. odst. 1, který se týká zákazu diskriminace ve všech aspektech společenského života jednotlivce, v rozsahu, kterým jsou tato práva a svobody touto listinou stanovena. Čl. 3 odst. 1 tedy zní: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*¹¹

V Hlavě IV., která se týká hospodářských, sociálních a kulturních práv, najdeme tři články, které je pro účely této práce příhodné zmínit. Prvním je čl. 26, který se týká svobodné volby povolání a přípravy k němu. Odst. 3. tohoto článku zní: *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“*

Za tuto práci jim náleží spravedlivá odměna, jejíž právo na ní je zakotveno v čl. 28 tohoto ustanovení. Dalším souvisejícím článkem je čl. 29, který se týká osob, které jsou díky na trhu práce nejvíce znevýhodněny. Těmito skupinami jsou ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením. Podle čl. 29 mají tyto osoby právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Dále pak mají mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.¹²

c) Pracovněprávní vztahy OZP dle Zákoníku práce

Dle § 67 odst. 7 zákona o zaměstnanosti se na OZP, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, vztahuje §101, 245 a 246; ustanovení §103 až 106 zákoníku práce a §2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se použije přiměřeně.¹³

¹¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

¹² tamtéž.

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce se této problematice dotýká jen v obecné rovině. Na osoby se zdravotním postižením je z pohledu zákoníku práce nahlíženo jako na běžné účastníky pracovněprávních vztahů, kterým z tohoto statutu náleží stejná práva a vznikají stejné povinnosti § 101 je zaměřen na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, konkrétně pak na preventivní opatření. V § 245 a 246 pak nalezneme úpravu pracovních podmínek mladistvých, konkrétně pak úpravu práce v noci a práci přesčas a také práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Ustanovení § 103 až 106 se týkají práv a povinností zaměstnavatele na jedné straně a zaměstnance na straně druhé.

d) Ostatní související legislativa

Od daně z příjmů fyzických osob jsou dle **zákona č. 586/1992 o daních z příjmu** osvobozeny jak dávky pro osobu se zdravotním postižením, tak i samotný invalidní důchod, který je definován jako příjem ve formě dávek z důchodového pojištění.

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění stanoví podmínky pro přiznání invalidního důchodu. Těmito podmínkami jsou například potřebná doba pojištění, věk, trvalý pobyt na území ČR, apod.

Ze **zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění** je patrné, že plátcem pojistného je za osoby invalidní ve třetím stupni stát. Toto pojištění je hrazeno z prostředků státního rozpočtu. Za takovéto osoby jsou dle § 7 odst. 1 písm. k) považovány „osoby, které jsou invalidní ve třetím stupni nebo které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo starobního důchodu a nemají příjmy ze zaměstnání, ze samostatné výdělečné činnosti a nepožívají žádný důchod z ciziny, nebo tento důchod nepřesahuje měsíčně částku ve výši minimální mzdy.“¹⁴

¹⁴ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Důležitým faktem, který vyplývá ze **zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění** je, že je do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství započítána také doba, po kterou byl pobírán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a to i v případě, že byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost. Krom podmínek nároku na peněžitou pomoc v mateřství upravuje tento zákon mimo jiné i podmínky pro vyplácení dávek v případě dočasné pracovní neschopnosti.

Česká správa sociálního zabezpečení dle **zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení** rozhoduje o dávkách důchodového pojištění. Jedním z úkolů okresní správy sociálního zabezpečení je posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti občanů pro účely poskytnutí dávek a průkazu osoby se zdravotním postižením.¹⁵ Tento proces zahrnuje i posuzování invalidity lékařem a následnou klasifikaci stupně invalidity. Vydávání těchto lékařských posudků je upraveno **zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením jsou dle **§ 101 zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách** v těchto zakázkách zvýhodněni. Podmínky, za kterých je toto zvýhodnění možné, jsou pak dále rozvedeny v tomto paragrafu.

Procentní míra poklesu pracovní schopnosti, pomocí které se pak stanovuje stupeň invalidity, je rozvedena ve **vyhlášce č. 359/2009 Sb.** kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (**vyhláška o posuzování invalidity**). V této vyhlášce nalezneme informace o způsobu posouzení poklesu pracovní schopnosti. Způsob zhodnocení a využití zachované pracovní schopnosti u invalidity prvního a druhého stupně a náležitosti posudku o invaliditě. Přílohou této vyhlášky je i podrobný rozpis jednotlivých onemocnění a jejich vliv na míru poklesu pracovní schopnosti. Jako příklad může sloužit ztráta sleziny, která je důležitá pro imunitní systém. Ke ztrátě sleziny může dojít například následkem autonehody, při které došlo k vnitřnímu krvácení, slezina je v takovýchto případech odstraňována z důvodu hrozícího nebezpečí vykrvácení a k eliminaci následných zdravotních

¹⁵ Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

komplikací¹⁶. Ztráta sleziny, která má za následek jen lehkou poruchu imunity, což se může projevit zvýšenou náchylností k onemocnění, snižuje pracovní schopnost o 10 %. Při závažnějších poruchách imunity je pracovní schopnost snížena o 20 %.

Ve **vyhlášce č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou uvedeny podmínky pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jako například individuální plán pracovní rehabilitace. Dále pak takto vyhláška definuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například chráněné pracovní místo nebo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Těmto nástrojům je věnována podkapitola 2.3. Důležitou částí této vyhlášky je i část IV., která se věnuje výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu. Způsob výpočtu spolu s příklady tvoří přílohu č. 2 k této práci.

V rámci **vyhlášky č. 519/2004 Sb.** o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, jsou zohledněny i náklady jiné fyzické osoby, jejíž přítomnost je nezbytná při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením. Těmito osobami jsou nejčastěji asistenti.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Stanovuje sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. Minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.¹⁷

Podle § 4 odst. 2 jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 následujících skupin:

¹⁶ Velký lékařský slovník On-Line: *Splenektomie*. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://lekarske.slovníky.cz/pojem/splenektomie>

¹⁷ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Tab. 2.1: Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8.000
2.	53,10	8.900
3.	58,60	9.800
4.	64,70	10.800
5.	71,50	12.000
6.	78,90	13.200
7.	87,10	14.600
8.	96,20	16.100

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, vlastní zpracování

Popis jednotlivých skupin je přílohou k tomuto nařízení a je i přílohou č. 1 této práce.

Rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením je upraveno v nařízení vlády č. 10/2014 kterým se mění **nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek**. Výše této hmotné podpory je stanovena na částku 200.000,- Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v oblasti, kde je míra nezaměstnanosti minimálně o 50 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Jedná se tedy o oblasti s nezaměstnaností vyšší než 9,15 %.¹⁸

Výše podpory závisí na velikosti podniku. Podniky se dle definice **nařízení komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách)** rozdělují na tři základní kategorie, kterými jsou malé, střední a velké podniky. Malé podniky jsou definovány jako „*podniky, které zaměstnávají méně než 50 osob a jejichž roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 10 milionů EUR.*“¹⁹ Střední podniky jsou pak podle přílohy k tomuto nařízení definovány jako

¹⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Zaměstnanost, nezaměstnanost. [online]. [cit. 2015-03-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

¹⁹ Nařízení komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách)

„podniky, které zaměstnávají méně než 250 osob a jejichž roční obrát nepřesahuje 50 milionů EUR, nebo jejichž bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 43 milionů EUR.“²⁰ Definice velkých podniků v příloze tohoto nařízení stanovena není. V tomto případě je logické použít negativní definici středních podniků pro definování podniků velkých.

Dle § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců v rámci investičních pobídek činí výše této hmotné podpory na již výše zmíněné oblasti s nezaměstnaností převyšující 9,15 %, u:

- a) malých podniků 55 %,
- b) středních podniků 45 %,
- c) velkých podniků 35 %

z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců.²¹

2.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jak již bylo uvedeno výše, je osobám se zdravotním postižením poskytována na trhu práce zvýšená ochrana. Toto opatření bylo zavedeno vzhledem k jejich sníženým možnostem uplatnění na tomto trhu a jejich celkové integraci do společnosti.

2.2.1 Pracovní rehabilitace

Prvním prostředkem, který pomáhá těmto osobám se úspěšně zařadit na trh práce je pracovní rehabilitace. Ta je dle § 69 odst. 2 zákona o zaměstnanosti definována jako *„souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce.“²²*

Součástí pracovní rehabilitace je poradenská činnost, která slouží k tomu, aby pomohla OZP při volbě zaměstnání případně jiné výdělečné činnosti.

²⁰ Nařízení komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách)

²¹ Například o osobní náklady školitele, cestovní náklady školitelů a školených osob, včetně ubytování, výdaje na materiál a vybavení spojené se školením či rekvalifikací, apod.

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Další prvkem je pak teoretická a praktická příprava pro vybrané zaměstnání. Příprava k práci je dle § 72 odst. 1 „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.*“²³

Krajská pobočka Úřadu práce také slouží jako zprostředkovatel zaměstnání a hraje roli i při vytváření příznivých pracovních podmínek pro OZP s ohledem na jejich schopnosti.

Jednou z dalších možností, kterou OZP mají, je možnost tvorby individuálního plánu pracovní rehabilitace. Obsahem tohoto plánu jsou:

- a. předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- b. formy pracovní rehabilitace (dle definice § 69 odst. 3), které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením,
- c. předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,
- d. termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.²⁴

Zaměstnavateli, který spolupracuje s úřadem práce na tzv. pracovní rehabilitaci formou umožnění přípravy k práci osob se zdravotním postižením na svém pracovišti, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Ve vyhlášce č. 518/2004 Sb. jsou vymezeny jednotlivé druhy těchto nákladů včetně způsobů jejich úhrady. Jedná se například o náklady na vybavení, materiál nebo osobní ochranné pracovní pomůcky osoby, která se pracovní rehabilitace u daného zaměstnavatele případně fyzické osoby účastní.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby (příprava k práci zde může být prováděna s podporou asistenta), nebo může zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce vytvořit pro tyto účely tzv. chráněné pracovní místo, o kterém je pojednáno v následující podkapitole.

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

O přípravě k práci uzavírá zaměstnavatel s Úřadem práce písemnou dohodu obsahující zákonem stanovené náležitosti (obsah a délku přípravy k práci, způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci, označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí, základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci, místo a způsob provedení, atd.). O absolvování přípravy k práci vydává zaměstnavatel osvědčení.

2.2.2 Chráněné pracovní místo

Definici chráněného pracovního místa nalezneme v § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a zní: „*Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.*“²⁵

Z této definice je zřejmé, že Úřad práce poskytuje na zřízení takového místa příspěvek, jehož výše je závislá jak na stupni invalidity osoby, pro jejíž potřeby se místo zřizuje, tak i na výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí přecházejícího kalendářního roku. Průměrná mzda v České republice za první až třetí čtvrtletí roku 2014 činila 25.179,- Kč.²⁶ U osob s těžším zdravotním postižením (osoby ve třetím stupni) je výše tohoto příspěvku omezena na dvanáctinásobek této průměrné mzdy. V současné době je tedy možno dosáhnout částky až 302.148,- Kč. V případě ostatních osob se zdravotním postižením (osoby v prvním a druhém stupni), je výše příspěvku omezena osminásobkem průměrné mzdy, z čehož vyplývá, že je dnes možné dosáhnout příspěvku ve výši 201.432,- Kč.

V případě, že zaměstnavatel zřizuje chráněná pracovní místa pro více, než 10 osob se zdravotním postižením se maximální výše tohoto příspěvku zvyšuje u osoby s těžším zdravotním postižením na čtrnáctinásobek, což činí 352.506,- Kč. U ostatních OZP je tato částka zvýšena na nejvýše desetinásobek, jeho výše tedy činí 251.790,- Kč.

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 311/2014 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V § 75 zákona o zaměstnanosti nalezneme také podmínky poskytnutí výše uvedeného příspěvku, náležitosti žádosti o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa nebo také podmínky pro vymezení chráněného místa osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Dalším příspěvkem, který může Úřad práce zaměstnavatelům poskytnout je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se poskytuje nejvýše do částky 48.000,- Kč za rok. Z titulu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných nevzniká na tento příspěvek nárok. O poskytnutí příspěvku je sjednávána dohoda mezi daným zaměstnavatelem (případně OSVČ) a Úřadem práce. Uzavření dohody je možné nejdříve za 12 měsíců od obsazení nebo vymezení chráněného místa.

Jednotlivé náklady, které je možné z tohoto příspěvku uhradit, jsou upraveny Vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. V § 8 této vyhlášky najdeme náklady na chráněné pracovní místo, za které je možné poskytnout tento příspěvek zaměstnavateli. Jedná se například o mzdové náklady asistentů, náklady na dopravu zaměstnanců nebo náklady na přizpůsobení provozovny. § 9 této vyhlášky pak stanovuje náklady, které je možné uhradit OSVČ. Tyto náklady jsou totožné s předchozími. Výjimkou ovšem je, že provozním nákladem OSVČ na chráněném pracovním místě je i daň z přidané hodnoty, pokud tato osoba není plátcem DPH.

Poskytování příspěvku je upraveno v § 10 této Vyhlášky a je stanoveno jako zálohová čtvrtletí platba. Právní úprava ovšem nevylučuje úpravu tohoto období.

2.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě

Tento příspěvek náleží zaměstnavatelům, u nichž tvoří osoby se zdravotním postižením více než 50 % zaměstnanců. Z § 78 odst. 2 je patrné, že je určen k náhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy z nichž je pomocí tohoto příspěvku hrazeno 75 %, nejvýše však do částky 8.000,- Kč, v případě osoby zdravotně nezvýhodněné je maximální částka omezena na 5.000,- Kč. V tomto odstavci je také uvedeno, co je považováno za skutečné vynaložené prostředky. Jedná se mzdy a platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem.

Výše příspěvku se dle tohoto paragrafu snižuje o:

- a. poskytnuté naturální mzdy,
- b. srážky ze mzdy nebo platu určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce (dohoda o srážkách ze mzdy – zrušeno k 1. 1. 2014), s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle §236 zákoníku práce (stravování zaměstnanců),
- c. srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce (na základě dohody), je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy nebo,
- d. náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.²⁷

Příspěvek je poskytován zpětně ve čtvrtletních intervalech. Poskytování příspěvku je podmíněno podáním písemné žádosti zaměstnavatele krajské pobočky Úřadu práce. § 78 pak dále stanovuje podmínky podání žádosti, její náležitosti a popis jednotlivých součástí žádosti.

2.2.4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

a) Práva zaměstnavatelů

Práva zaměstnavatelů v tomto pojetí znamenají, co mohou tito zaměstnavatelé požadovat od krajské pobočky Úřadu práce. Zaměstnavatelé mají dle § 79 právo na informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP. Dále pak mají právo jak na součinnost krajské pobočky Úřadu práce při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro OZP, tak i na její spolupráci při vytváření vhodných míst pro OZP a při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.²⁸

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ tamtéž

b) povinnosti zaměstnavatelů

V první řadě patří mezi povinnosti zaměstnavatelů rozšiřování možností zaměstnávání OZP v souladu se svými možnostmi. Zaměstnavatelé jsou dále povinni spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace. Mezi jejich neméně důležité povinnosti patří vedení evidence OZP, které zaměstnávají včetně údajů o důvodu, pro který byla takto osoba uznána jako OZP a také vedení evidence o pracovních místech vyhrazených pro tyto osoby.

c) Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří mají v pracovním poměru více, než 25 zaměstnanců jsou dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného 4% podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. V případě zaměstnavatelů, kteří jsou agenturami práce (*právnícké nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání*²⁹⁾ nejsou do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru, započítáni zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Zákon o zaměstnanosti dává zaměstnavatelům na výběr ze tří možností plnění tohoto povinného podílu. První z nich je **zaměstnávání OZP v pracovním poměru**. Pro zjištění počtu zaměstnaných OZP se použije průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců³⁰, přičemž každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, si zaměstnavatel pro tento účel započítává třikrát. Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou OZP, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.³¹

Dalšími možnostmi jsou alternativy pro zaměstnavatele, jejichž provoz zaměstnávání OZP neumožňuje. Tito zaměstnavatelé mohou využít **odebírání výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů, u nichž OZP na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech tvoří více než 50 % všech zaměstnanců, případně mohou těmto zaměstnavatelům zadávat

²⁹ § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti

³⁰ Výpočet a příklady jsou přílohou č. 2 této práce

³¹ MPSV. *Plnění povinného podílu OZP*. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinného_podílu_ozp

zakázky. Toto ustanovení platí obdobně v případě, kdy je odebírání výrobků nebo služeb případně zadávání zakázek využíváno u OZP, kteří svou činnost vykonávají jako OSVČ. Tady je ovšem podmínkou že tyto OSVČ nesmí zaměstnávat žádné zaměstnance.

Zaměstnavatelé případně OSVČ, od kterých je možné toto plnění odebírat jsou omezeni výší jimi poskytnutého plnění na 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku. Za rok 2014 se tedy jedná o částku 906.444,- Kč za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

Počet OZP, za které si může zaměstnavatel započítat povinné plnění, se vypočítá tak, že „*cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí daného kalendářního roku*“³² (za rok 2014 je to tedy 176.253,- Kč). „*Výsledná částka se rovná počtu OZP, které je možno započítat do plnění povinného podílu.*“³³

Poslední variantou je možnost využití **odvodu do státního rozpočtu**. Výše odvodu se stanoví na základě průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Tato výše je stanovena na 2,5násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, za každou OZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnávat. Za rok 2014 činila výše odvodu za jednoho přepočteného zaměstnance 62.948,- Kč. Tuto částku bylo nutné odvést na účet Úřadu práce nejpozději do 15. února 2015.

V praxi je běžné, že zaměstnavatelé plní tento povinný podíl kombinací všech výše uvedených variant. Výpočet se poté provádí tak, že se od zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP, odečtou ti, které zaměstnavatel skutečně zaměstnával, poté se odečte počet OZP, které si započítal na základě odběru výrobků nebo služeb. Za počet OZP, za něž povinný podíl nebyl plněn předchozími variantami, odvede danou částku do státního rozpočtu.

³² MPSV. *Plnění povinného podílu OZP*. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

³³ tamtéž.

Skutečnost, že zaměstnavatel plnil povinný podíl a údaj o způsobu jeho plnění je povinen písemně ohlásit místně příslušnému úřadu práce do 15. února následujícího roku. Součástí tohoto ohlášení jsou i identifikační údaje o zaměstnavateli, od kterého byly výrobky nebo služby, případně, kterému byly zadány zakázky, včetně jejich ceny bez daně z přidané hodnoty, datum, kdy bylo toto uskutečněno a v neposlední řadě také číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Tato kapitola slouží k seznámení se s možnostmi využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterými stát usiluje o snížení nezaměstnanosti na co možná nejnížší úroveň.

Mezi nástroje aktivní politiky patří:

- a. rekvalifikace,
- b. investiční pobídky,
- c. veřejně prospěšné práce,
- d. společensky účelná pracovní místa,
- e. překlenovací příspěvek,
- f. příspěvek na zapracování,
- g. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³⁴

Součástí jsou také nástroje podpory zaměstnávání OZP. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o zejména o poradenství, součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce případně zprostředkování zaměstnání. Výjimku ovšem tvoří příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě, tedy příspěvek, který slouží k částečné úhradě provozních nákladů tohoto místa.

Rekvalifikace ve své podstatě znamená rozšiřování dovedností osob, které jsou uchazeči o zaměstnání. Do tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se mohou zapojit i samotní zaměstnavatelé, kteří chtějí rozšířit znalosti svých stávajících zaměstnanců a zvýšit tak svou konkurenceschopnost. Dle §108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se jedná o: „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní*

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“³⁵

V § 108 až 110 jsou pak dále vymezeny požadavky na vzdělávací programy, jejich akreditaci, náležitosti dohody mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením. Dále pak jsou zvlášť upraveny podmínky rekvalifikace v případě uchazečů a zájemců o zaměstnání a v případě rekvalifikace zaměstnanců.

Pro OZP jsou určeny specializované rekvalifikační kurzy. *„Po dobu konání těchto kurzů náleží dotyčnému (pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy), podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci činí 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Náklady rekvalifikace hradí Úřad práce.*“³⁶

Dalším nástrojem jsou **investiční pobídky**. Jedná se o formu hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst nebo při rekvalifikaci případně školení nových zaměstnanců. Poskytnutí investičních pobídek je určeno především pro oblasti s vysokou mírou nezaměstnanosti. § 111 odst. 3 vymezuje takovou oblast, jako *„oblast, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.*“³⁷ V současné době se tedy jedná o oblasti, ve kterých se míra nezaměstnanosti pohybuje nad hranicí 9,15 %.³⁸

O investiční pobídce ve formě hmotné podpory při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců pojednává § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 515/2004 Sb. Tato forma byla blíže popsána v kapitole 2.1.2 písm. d). Větší význam však pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemají.

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013, 30 s. ISBN 978-807-4210-617.

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Zaměstnanost, nezaměstnanost. [online]. [cit. 2015-03-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Další možnost spočívá ve vykonávání **veřejně prospěšných prací**, kterými jsou například údržba veřejné zeleně, údržba veřejných prostranství nebo úklid a údržba veřejných budov. Tyto pracovní příležitosti jsou časově omezené a lze je vytvořit na nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Většinou se jedná o činnosti, které jsou vykonávány ve prospěch obcí. Za vytvoření takovýchto míst je možné poskytnout příspěvek a to až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů.³⁹

Tato možnost je pro OZP vhodná, jelikož pro výkon veřejně prospěšných prací je dostačující minimální kvalifikace. OZP mohou najít uplatnění například při úklidu veřejných budov.

Při tvorbě **společensky účelných pracovních míst**, se vychází z možností a dovedností uchazečů, pro které jsou tato místa vyhrazena. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, u kterých není možnost zajištění pracovního místa jiným způsobem. Mezi tyto osoby se řadí o OZP.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje dvě varianty, první z nich je zřízení společensky účelného pracovního místa. V tomto případě může zaměstnavatel získat příspěvek na zřízení místa pro zdravotně postiženého uchazeče, kterého přijal do pracovního poměru z evidence Úřadu práce. Příspěvek firma dostává na pořízení vybavení, které potřebuje pro vytvoření místa.⁴⁰ V druhém případě, kterým je vyhrazení společensky účelného pracovního místa, má pak zaměstnavatel možnost získat příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého z evidence Úřadu práce.⁴¹

V § 113 zákona o zaměstnanosti je pak podrobně popsáno, za jakých podmínek je možné na takto vytvořená místa žádat o poskytnutí příspěvků včetně jejich maximální výše.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰ *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013, 30 s. ISBN 978-807-4210-617.

⁴¹ *tamtéž*.

Další složkou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou příspěvky. V první řadě se jedná o **překlenovací příspěvek**, který slouží k pokrytí provozních nákladů osoby, která se z pozice uchazeče o zaměstnání stala OSVČ. V současné době je tento příspěvek poskytován nejdéle 5 měsíců a jeho maximální měsíční výše činí 6.295,- Kč. Tento nástroj je rovněž vhodný pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou OZP.

Dalším příspěvkem, o který je možno žádat je **příspěvek na zapracování**. Tento příspěvek mohou využít zaměstnavatelé, kteří přijímají uchazeče o zaměstnání, kterému je dle § 33 zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená pozornost. Jedná se o osoby, které jsou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů, oproti ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněny. Do této kategorie spadají i osoby se zdravotním postižením. Podmínky poskytnutí příspěvku jsou uvedeny v § 116 zákona o zaměstnanosti.

V neposlední řadě je možné žádat o **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Tato možnost je dle § 117 odst. 1 zákona o zaměstnanosti určena zaměstnavatelům, kteří na základě dohody s Úřadem práce „*přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.*“⁴² Vzhledem k tomu, že je tento příspěvek určen zaměstnavatelům, mohou tento příspěvek čerpat i OZP, které se v pozici takovýchto zaměstnavatelů nacházejí.

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

2.4 Výhody plynoucí ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Vzhledem k tomu, že OZP mají ztížené možnosti uplatnění na trhu práce, je snahou státu zvýšit konkurenceschopnost těchto osob. Jako motivaci k zaměstnávání těchto osob poskytuje stát zaměstnavatelům řadu výhod.

2.4.1 Sleva na dani dle zákona o daních z příjmů

První z výhod je možnost uplatnit slevu na dani zaměstnavatelům, kteří OZP zaměstnávají. Slevu na dani lze uplatnit dle § 35 zákona o daních z příjmů. V případě zaměstnavatelů lze za zdaňovací období snížit daň o:

- a. částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,
- b. částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením⁴³ a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo.⁴³

Zaměstnanci samotní si pak mohou uplatnit slevu na dani ve výši 2.520,- Kč pokud pobírají důchod pro první nebo druhý stupeň invalidity. U zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, činí výše slevy na dani částku 5.040,- Kč. Samostatnou skupinu tvoří držitelé průkazu ZTP/P u nichž činí výše slevy na dani 16.140,- Kč.

2.4.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě

Další z výhod je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Problematika tohoto příspěvku je popsána výše v kapitole 2.2.3.

⁴³ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

2.4.3 Zvýhodnění dle zákona o veřejných zakázkách

V rámci právní úpravy veřejných zakázek se zaměstnávání OZP dotýká ustanovení § 101 zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách. Jedná se o zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením.

Toto zvýhodnění se týká zaměstnavatelů, u nichž tvoří OZP více než 50 % všech zaměstnanců. Tuto skutečnost musí daný zaměstnavatel prokázat potvrzením krajské pobočky Úřadu práce. Další podmínku zvýhodnění je, že tuto skutečnost musí splňovat, a její splnění prokázat za čtyři předcházející kalendářní čtvrtletí.

Toto zvýhodnění spočívá, dle § 101 odst. 4 tohoto zákona, v tom, že „účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %.“⁴⁴

Znamená to tedy, že cena, za kterou je schopen dodat zakázku takovýto zaměstnavatel, se sníží o 15 %, a tato částka pak slouží jako rozhodná výše nabídkové ceny.

⁴⁴ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

3.1 Společnost G4S Secure Solutions (CZ), a.s.

3.1.1 Historie společnosti G4S

Společnost byla založena již v roce 1901 v Dánsku. Zakladatelem byl Marius Hogrefe. Od té doby se postupně rozšiřovala do celého světa počínaje Skandinávií. Poté bylo zřízeno celosvětové operační centrum ve Velké Británii a odtud se společnost rozšířila do Afriky a Asie. První zemí, ve které začala společnost poskytovat své služby, i vládnímu sektoru bylo Maďarsko v roce 1990. V následujících letech se společnost neustále rozšiřovala a vstupem na Londýnskou burzu se stala akciovou společností.⁴⁵

V současné době tak společnost působí ve více než 125 zemích světa a zaměstnává 657 000 pracovníků.⁴⁶

3. října 1990 byla GROUP 4 SECURITAS a.s. zapsána jako jedna z prvních bezpečnostních agentur na území bývalého Československa. Již od svých počátků zaznamenala obrovský růst a stala se brzy jedním z největších a nejrespektovanějších poskytovatelů cashových a bezpečnostních služeb v zemi. První poskytovanou službou byl od roku 1990 „guarding“ (hlídání, ostraha).

S jarem 1991 přijíždí první tři pancéřovaná vozidla, která jsou využívána pro službu přepravy hotovosti. Započal intenzivní výcvik, školení posádek i manažerů.

Prudký vývoj v letech 1992-1998 sebou nese budování poboček po celé ČR. Otevírají se také Střediska zpracování hotovosti v Praze, Brně a Ostravě. Společnost se stává lídrem v poskytování služeb přepravy a zpracování hotovosti, včetně obsluhy bankomatů (ATM). V roce 2004 se mění obchodní jméno společnosti na Group 4 Falck a.s.

⁴⁵ Our history | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.com/en/Who%20we%20are/History/>

⁴⁶ Kde působíme | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.cz/cs-CZ/Who%20we%20are/Kde%20pusobime/>

V září 2006 se opětovně mění vlastnická struktura, čímž se oddělí jednotlivé oblasti podnikání a vznikají samostatné akciové společnosti G4S Cash Services (CZ), a.s. a G4S Security Services (CZ), a.s.

V souladu s celosvětovou strategií a sjednocením korporátní identity skupiny G4S nesou obě společnosti od listopadu 2010 nové názvy:

- G4S Cash Solutions (CZ), a.s.
- G4S Secure Solutions (CZ), a.s.⁴⁷

3.1.2 Působnost společnosti G4S v České republice

Jak již bylo zmíněno výše, působí společnost v České republice v oblasti poskytování služeb fyzické ostrahy již od roku 1990. Do její nabídky bezpečnostních služeb patří také zajišťování bezpečnostních technologií a systémů a elektronický monitoring. Na obrázku 3.1 je znázorněno logo společnosti

Obr. 3.1 Logo společnosti



Zdroj: <http://www.g4s.cz/cs-CZ/>

Další skupinou je nabídka cashových služeb. Do této oblasti spadá převoz hotovosti a cenin, zpracování hotovosti (bankovek a mincí) a v neposlední řadě také správa a servis ATM. Zpracováním hotovosti se pak rozumí přepočítávání jednotlivých zásilek, jehož součástí je i zjišťování pravosti bankovek, následné třídění zásilek a jejich příprava pro jednotlivé klienty dle jejich požadavků.

⁴⁷ Historie firmy | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.cz/cs-CZ/Who%20we%20are/History/>

V oblasti poskytování bezpečnostních řešení je společností jedničkou na světovém trhu. Ve světě je významným poskytovatelem řízení rizik a ochrany podnikatelských i vládních subjektů. Jedná se například o zajišťování bezpečnosti na ambasádách. V České republice bohužel tak úspěšná není a to především díky neexistující právní úpravě o spolupráci veřejných a soukromých bezpečnostních složek.

Hlavním cílem společnosti je neustálé zvyšování úrovně poskytovaných služeb. Tomuto cíli jsou podřízeny i hlavními hodnoty společnosti, kterými jsou:

- Bezúhonnost,
- zaměření na zákazníka,
- odbornost,
- výkonnost,
- nejlepší lidé,
- spolupráce a týmová práce.

Společností je členem profesního sdružení ESTA (European Security Transport Association). Dále je také členy dvou obchodní komor, kterými jsou Britská obchodní komora v České republice a Nizozemsko-česká obchodní komora. V neposlední řadě je také členem mezinárodního sdružení The United Nations Global Compact, které podporuje společensky odpovědný přístup podnikatelských subjektů v oblasti lidských práv, zaměstnávání, životního prostředí a protikorupčního jednání.

Asi nejzajímavější složkou, která zabezpečuje ostrahu osob a majetku je tzv. „Delta team“. Jedná se o specializovanou skupinu pracovníků, kteří byli dlouhodobě speciálně školeni a připravováni na práci v jaderných elektrárnách Dukovany a Temelín. O této skupině pracovníků pojednává i článek Třebíčského deníku s názvem „Elektrárnu střeží profesionálové s moderní technikou“.⁴⁸

⁴⁸ Elektrárnu střeží profesionálové s moderní technikou - Třebíčský deník. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: http://m.denik.cz/trebicky_denik/c/elektrarnu-strezi-profesionalove-s-moderni-technikou-20140427.html

3.1.3 Údaje o zaměstnancích a pracovně-právních vztazích

Pro účely této části práce jsou zpracovány údaje společnosti G4S Secure Solutions (CZ) a.s., tedy sekce fyzické ostrahy osob a majetku.

V roce 2013 zaměstnávala společnost 1219 osob, z toho 10,4 % tvořily OZP. V průběhu roku nastoupilo 318 a odešlo 534 zaměstnanců. Tato čísla se z velké části týkají Prahy a Středočeského kraje, kde je vyšší fluktuace a také vyšší mzdová hladina.⁴⁹ Počet zaměstnanců, kteří firmu opustili, byl spojen s prováděním organizačních změn, které měly za následek zvyšování efektivnosti a zlepšování procesů.

V rámci podpory zaměstnávání OZP se společnost dne 23. října 2013 zúčastnila akce pořádané organizací NFOZP (Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením). Tato akce nesla název „Zdravotně postižený zaměstnanec roku 2013“.⁵⁰ Na toto ocenění byli nominováni dva zaměstnanci.

3.2 Proces přijímání zaměstnanců

Zaměstnanec má na internetových stránkách společnosti možnost zjistit si aktuálně volné pracovní pozice, včetně kontaktu na personalistu pro danou oblast. Po oslovení personalistky a zaslání životopisu je tento následně přezkoumán a personalistka rozhodne o dalším postupu. Pokud uchazeč splňuje požadavky pro danou pozici, předá jeho údaje provoznímu manažerovi, který má danou oblast a pracovní pozice ve své kompetenci. Tento manažer pak dále komunikuje s potenciálním zaměstnancem.

3.2.1 Pracovní pohovor

Dalším krokem k přijetí je pracovní pohovor s provozním manažerem. Tento pohovor probíhá nejčastěji v prostorách společnosti. V rámci pohovoru jsou zjišťovány další potřebné informace a jejich porovnání s životopisem. Po úspěšném absolvování pohovoru je daná osoba pozvána na úvodní školení, které je spojeno s uzavřením smlouvy.

⁴⁹ G4S SECURE SOLUTIONS (CZ), a.s. *Výroční zpráva za rok 2013*. Praha, 9. května 2014.

⁵⁰ tamtéž

3.2.2 Vstupní školení zaměstnanců G4S

Toto školení probíhá rovněž v prostorách společnosti a skládá se celkem z osmi částí, kterými jsou:

- Základní informace o společnosti G4S
- Integrovaný systém řízení
- Právní příprava a oprávnění pracovníků soukromých bezpečnostních služeb
- Centrální vnitřní předpisy a základní pravidla provozu společnosti G4S
- Zdravotní příprava, BOZP, pracovní úrazy a požární ochrana
- Výstrojný řád, věcné bezpečnostní prostředky, pravidla poskytování informací
- Pravidla správného chování
- Bribery Act.⁵¹

Mezi základní informace o společnosti patří historický vývoj společnosti, údaje o konkurenci společnosti, informace o organizační struktuře a přímých nadřízených daného zaměstnance. Dále jsou zaměstnanci sděleny informace o odborové organizaci a seznámení s kolektivní smlouvou, jejíž součástí je i mzdový řád a sociální program.

Další část je věnována seznámení s integrovaným systémem řízení.

Ve třetí části školení je kladen důraz na právní přípravu, do které spadají i oprávnění pracovníků soukromých bezpečnostních služeb. V této části jsou zaměstnanci seznámeni se základními právními předpisy, které se týkají výkonu jejich práce a jsou mu vysvětleny nejdůležitější části zákonů. Zejména pak ustanovení zákoníku práce, trestního řádu a trestního zákoníku.

Dalším bodem jsou centrální vnitřní předpisy a základní pravidla provozu společnosti G4S. Zaměstnanci jsou seznámeni s pracovním řádem společnosti, s jejich právy a povinnostmi. Jsou zde také demonstrativně vymezeny příklady porušení povinností zaměstnanců a jejich následky. Zaměstnanci jsou také poskytnuty informace o pracovní době a dovolené. Součástí této části školení je i seznámení zaměstnance s Etickým kodexem společnosti, základní principy etiky jednání a vystupování zaměstnance. Nedílnou součástí je pak také seznámení s řádem výkonu služby a jednotnými instrukcemi pro výkon služby.

⁵¹ G4S SECURE SOLUTIONS (CZ), a.s. *Prezentace ke vstupnímu školení zaměstnanců G4S.*

Důležitou součástí školení je i zdravotní příprava a seznámení se zásadami poskytnutí první pomoci. V rámci vstupního školení je zaměstnanec seznámen se zásadami BOZP, jehož součástí je i popis postupu při pracovních úrazech. V neposlední řadě jsou zaměstnanci seznámeni se základními zásadami požární ochrany.

V další části školení jsou zaměstnanci sděleny zásady nošení uniformy, informace o věcných bezpečnostních prostředcích a zásadách jejich použití. Věcnými bezpečnostními prostředky jsou slzotvorné prostředky (pepřový sprej, plynová pistole,...) a obušek případně tonfa.

Téměř na konci školení je zaměstnanec proškolen v oblasti sdělování informací veřejnosti a hromadným sdělovacím prostředkům. Tato část obsahuje i postup řešení takové situace.

V předposlední části jsou zaměstnanci připomenuty zásady slušného chování, vystupování a komunikace se zákazníkem. Je zde popsáno, jakého chování se má zdržet a co je vyžadováno.

V poslední části školení je zaměstnancům představen Bribery Act, což je zákon, který se týká boje proti korupci. Tento zákon se vztahuje výhradně na činy člověka nebo společnosti s blízkým spojením k Velké Británii, tedy společnosti G4S. V této části jsou zaměstnanci sděleny i důsledky porušení Bribery Actu.

3.2.3 Zaškolení na příslušném objektu

Po absolvování úvodního školení je se zaměstnancem domluven termín zaškolení na objektu, který bude místem výkonu práce tohoto zaměstnance. Toto zaškolení probíhá pod dohledem vedoucího objektu případně pod dohledem nejkompetentnějšího pracovníka. Délka tohoto školení je závislá především od požadavků klienta.

3.2.4 Odlišnosti přijímání OZP a běžných potenciálních zaměstnanců

Při přijímání nových zaměstnanců se nebere v potaz, zda jde o OZP nebo osobu bez žádných omezení. Jediným rozdílem je pak volba pracovní pozice a místa výkonu práce, vzhledem ke schopnostem OZP. Osoby se zdravotním postižením jsou nejčastěji přijímány na pozice Vrátný, Strážný případně Recepční. Popis jednotlivých pozic a jejich náplň práce je rozepsána v následující kapitole.

3.3 Integrace OZP do pracovního procesu

Osoby se zdravotním postižením na většině objektů spolupracují s běžnými zaměstnanci. Na některých objektech jsou nově, z iniciativy samotných klientů, zaměstnávání pouze tyto osoby.

3.3.1 Popis pozic vhodných pro OZP

a) Vrátný

Hlavní náplní práce je plnění jednoduchých úkolů, které slouží k zajištění ochrany majetku a osob. Hlavními činnostmi jsou kontrola osob a vozidel, provádění obchůzek a celková kontrola daného objektu dle IPVS. Práce vrátného také spočívá v obsluze jednoduchých zabezpečovacích zařízení, ať už se jedná o poplachovou nebo požární signalizaci, či obsluhu kamerového systému. Pro výkon práce na pozici vrátný je požadováno Základní vzdělání⁵²

b) Strážný

Hlavní náplní práce je především kontrola příchodů a odchodů pracovníků a návštěv, dále pak kontrola příjezdů a odjezdů všech vozidel do objektu, v neposlední řadě se jedná o ochranu a střežení objektu a zařízení. Dalšími činnostmi jsou obchůzková činnost a obsluha technických a signalizačních zařízení, závor. Pro výkon práce na pozici strážný je požadováno ukončené středoškolské vzdělání.⁵³

⁵² Vrátný - encyklopedie profesí - Práce.cz. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/encyklopedie-profesi/v/vratny/>

⁵³ Bezpečnostní pracovník - strážný / Brno | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://g4s.jobs.cz/pd/931984216?brand=g2&exportRCM=28511700&trackingBrand=www.g4s.cz&rps=186&p=>

c) Recepční

Hlavní náplní práce na pozici recepční je evidence návštěv a s tím související administrativa (například vedení knihy návštěv, vydávání propustek a informování navštívené osoby o přítomnosti návštěvy). Dalšími činnostmi je vyřizování telefonátů a jejich přepojování na příslušná oddělení klienta a poskytování všeobecných informací o společnosti klienta. Pro výkon práce na pozici recepční je požadováno střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou.⁵⁴

3.3.2 popis jednotlivých činností, vykonávaných na pozicích vhodných pro OZP

V této kapitole jsou rozepsány jednotlivé činnosti, které OZP vykonávají v rámci plnění svých pracovních povinností. Seznam byl vytvořen za pomoci provozního manažera. Popis jednotlivých činností byl vytvořen na základě vlastních zkušeností, pomocí dotazování pracovníků, vykonávajících dané činnosti a ve spolupráci s provozním manažerem.

a) Kontrola oprávněnosti vstupu osob, vedení dokumentace (personální vrátnice)

Tato činnost spočívá v evidenci osob, vstupujících do daného objektu. Tyto osoby se prokazují buď pomocí elektronických čipových karet, po jejichž přiložení je jim umožněn vstup do objektu nebo pomocí klasických služebních průkazů. Kontrola osob s klasickými služebními průkazy je vykonávána tak, že daná osoba předloží svůj průkaz ke kontrole pracovníkovi ostrahy a ten zhodnotí oprávněnost vstupu této osoby. Další činností je evidence vstupu osob, které nejsou zaměstnanci příslušného objektu. Těmito osobami se rozumí například osoby z jiných poboček klienta (například účastníci školení), návštěvy nebo dodavatelé. U těchto osob se zjišťuje zejména účel jejich návštěvy, následné informování navštívené osoby případně jiné odpovědné osoby (například lektora) a další postup, který se liší od požadavků klienta. U některých klientů je vyžadováno vyzvednutí návštěvy navštívenou osobou, u jiných postačí jen předání návštěvnické karty.

Na některých objektech je v kompetenci pracovníků ostrahy i provádění dechových zkoušek či provádění orientačních zkoušek na přítomnost omamných látek.

⁵⁴ Recepční - encyklopedie profesí - Práce.cz. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/encyklopedie-profesi/r/recepcni/>

Hlavním dokumentem je kniha služeb, do které jsou zapisovány veškeré události, které se staly v průběhu směny, ať už se jedná o časy obchůzek nebo neočekávané situace (například alarmy). Vedení dokumentace pak dále zahrnuje vedení knihy klíčů, již výše zmíněnou knihu návštěv případně knihu vzkazů.

b) Obchůzková činnost na objektu

Pomocí pravidelných obchůzek je zajišťována bezpečnost na daném objektu. Pokud pracovník ostrahy obchází pravidelně prostory zákazníka, je větší pravděpodobnost toho, že si všimne odchylek od běžného stavu. Obchůzková činnost spočívá především v kontrolách prostor zákazníka a odstraňování zjištěných nedostatků. Těmito nedostatky mohou být například tekoucí voda, závada na některém zařízení, poškození plotu, závada na osvětlení apod. V případě závažnějších problémů pak jejich řešení s odpovědnou osobou. Odpovědnou osobou může být správce budovy, pracovník údržby a další.

Dále pak spočívá tato činnost v preventivních opatřeních. Například se může jednat o prohlídku prostor po skončení pracovní doby. Pracovník ostrahy důkladně kontroluje objekt a provádí preventivní opatření zjištěných skutečností, například zavírání oken, vypořádání rychlovarných konvic z elektrické sítě, zhasínání světel a dalších činností tak, aby nedošlo k případnému poškození majetku zákazníka. Pracovník ostrahy dále zjišťuje, zda se v objektu již nenachází žádné osoby a objekt zabezpečuje pomocí všech dostupných bezpečnostních prvků uzamykáním počínaje a obsluhou EZS konče. O obsluze EZS je pojednáno níže.

c) Kontrola a evidence vozidel (vozová vrátnice)

Hlavní náplní práce na vozové vrátnici je evidence vozidel, která buďto do objektu vjíždí nebo objekt opouštějí. Tato činnost slouží pro potřeby zákazníka například pro evidenci doby nakládky nebo vykládky. Nedílnou součástí také bývá namátková kontrola nákladového prostoru.

Související činností je i obsluha otevírání vrat, závor a jiných zařízení umožňujících vstup nebo opuštění daného objektu.

Hlavní dokumentaci tvoří kniha vozidel, do které jsou zaznamenávány příjezdy a odjezdy těchto vozidel včetně státních poznávacích značek a názvu firmy, která danou službu zajišťuje. Součástí je například i evidence manažerských vozidel, případně jiných vozidel, které zajišťují provoz objektu zákazníka. Zejména se pak jedná o úklidové firmy nebo firmy, které zajišťují odvoz odpadu. V případě dodavatelský vozidel se může jednat o firmy, které zajišťují doplňování automatů ať už potravinových, nápojových, případně automatů na OOPP (například jednorázové pěnové chrániče sluchu).

d) Recepční služba

Provádění recepční služby je v podstatě totožné s činnostmi vykonávanými na personální vrátnici, o které již bylo pojednáno výše. Hlavní činností je tedy evidence příchodu a odchodu návštěv. Na některých objektech pracovníci ostrahy obsluhují telefonní přístroje a fungují tak jako telefonní ústředna, která přepojuje telefonáty na příslušná oddělení. Součástí recepční služby je i obsluha kamerového systému, o kterém je pojednáno níže.

Další činností při výkonu recepční služby může být evidence pošty a její předávání adresátům. V případě objemnější zásilek pak spočívá tato činnost v kontaktování osoby, pro kterou je zásilka určena.

Pokud je požadavkem zákazníka kontrola objektu po pracovní době, je součástí recepční služby i obchůzková činnost daného objektu.

e) Monitorovací centrum G4S

Činnost v monitorovacím centru spočívá v obsluze komplexního kamerového systému daného objektu. Může se jednat například o kamerový systém v obchodním centru. Pro práci na kamerovém centru je po zaměstnancích požadována perfektní znalost daného objektu, které předchází několikaměsíční příprava prostřednictvím obchůzkové činnosti na objektu.

Tato práce vyžaduje dobré organizační schopnosti a smysl pro detail. Například při zpozorování podezřelé činnosti (například krádeže), musí pracovník monitorovacího centra kontaktovat osobu, která je místu činu nejbližší a neprodleně zavolat policii. V kompetenci pracovníků ostrahy je zadržení pachatele na dobu nezbytně nutnou, tedy do příjezdu Policie.

V popisu práce pracovníka monitorovacího centra je i blízká spolupráce s ozbrojenými složkami státu, nejčastěji se jedná o příslušníky Policie České republiky. Společnost G4S Secure Solutions (CZ), a.s. poskytuje orgánům činným v trestním řízení důkazní materiály a pomáhá tak k usnadnění průběhu vyšetřování.

f) Obsluha CCTV (kamerový systém)

Zkratka CCTV představuje „Closed Circuit Television“ neboli uzavřený televizní okruh. Jedná se tedy o průmyslový kamerový systém, který zobrazuje záběry z jednotlivých strategicky umístěných kamer. Obsluha tohoto systému vyžaduje aspoň základní znalosti obsluhy počítačových systémů. Těchto systémů existuje celá řada a liší se svými funkcemi. Na objektech, kde je to nezbytně nutné, je zajištěno i nahrávání záznamu. Tyto záznamy pak mohou sloužit jako důkazní materiál orgánům činným v trestním řízení.

Systém se skládá z jednotlivých kamer, hardwaru (počítačová sestava) a softwaru, který je pro tento systém speciálně naprogramován.

g) Obsluha PZTS (EZS)

Poplachová zabezpečovací tísňová signalizace, dříve označována jako elektronický zabezpečovací systém, je tvořena sítí pohybových čidel, která jsou napojena na pult centralizované ochrany. V případě zachycení pohybu čidly je vyslán zvukový signál a pracovník ostrahy prošetří danou situaci. V případě, že se jedná o planý poplach, je nutné neprodleně kontaktovat pult centralizované ochrany. Pokud pult centralizované ochrany nebude kontaktován a nebude z jeho strany možné zjistit příčinu poplachu, kontaktuje tento systém mobilní hlídku společnosti, která tento systém zabezpečuje.

h) Obsluha EPS

Elektronický požární systém je určen k zajištění preventivních opatření při vzniku požáru. Tento systém je tvořen řadou čidel, která jsou rozmístěna po objektu a v případě, že nějaké čidlo zaznamená kouř, únik plynu či vysoké teploty, je spuštěn zvukový signál. Po jeho přijetí se pracovník ostrahy přesvědčí o příčině problému a závažnosti situace, zda se nejedná pouze o planý poplach. Poté informuje vedoucího směny o zjištěné situaci. V případě, že se skutečně jedná o závažný stav, vyšle tento systém signál Záchrannému hasičskému

sboru a vyšle zvukové signály k evakuaci haly (sirény). Systém dále vypne zdroj napětí v centrální rozvodné stanici, a pokud je v objektu nainstalován, tak i hasicí systém. V případě, že je vstup do objektu zabezpečen například pomocí turniketů, jsou tyto systémem uvolněny.

3.3.3 Režimová opatření

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v některých případech nezbytná úprava režimu daného pracoviště. Pokud je to v souladu s požadavky zákazníka, jsou prováděna režimová opatření. Mezi nejčastější se řadí umožnění výkonu pouze denních služeb, které probíhají od 6 do 22 hodin.

Dalším časným režimovým opatřením je zkrácení pracovní doby. Pracovníci ostrahy jsou na objektu přítomni nepřetržitě bez ohledu na provozní dobu zákazníka. Nejčastěji je tato přítomnost zajišťována dvousměnným provozem, tedy dvanáctihodinovými směnami. V případě, že OZP není schopna vykonávat práci nepřetržitě po dobu dvanácti hodin, je na objektu zřízen třísměnný provoz.

V neposlední řadě je zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, vycházeno vstříc, co se týče frekvence obchůzek. Pokud je to možné a není to v rozporu s požadavky zákazníka, je počet obchůzek na objektu omezen tak, aby vyhovoval schopnostem daného zaměstnance. V případě, kdy to možné není, se tato situace řeší střídáním obcházející osoby. Pokud toto režimové opatření není možné, například v případě, že se změnil požadavek zákazníka, je tento zaměstnanec přeložen na pracoviště, které takové režimové opatření umožňuje.

3.3.4 Pracovní pomůcky a možnosti přizpůsobení pracovního prostředí

Každý zaměstnanec společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s. je vybaven uniformou. Typ uniformy záleží na požadavcích zákazníka. Například na recepcích nebo personálních vrátnicích, kde pracovník ostrahy je v neustálém kontaktu se zákazníkem, je zapotřebí aby uniforma působila reprezentativně. Pro takové činnosti je určena společenská verze uniformy, kterou tvoří sako, společenské kalhoty, košile, kravata a obuv. Pro činnosti, u kterých není zapotřebí formální vzhled, je určen běžný typ uniformy.

Dle požadavků jednotlivých pracovišť jsou pak zaměstnanci vybaveny OOPP dle potřeb daného objektu. Ve výrobních podnicích se jedná například o bezpečnostní obuv (obuv s ocelovou špičkou), ochrany zraku a sluchu a v neposlední řadě také helmy a návleky na obuv.

Zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mají možnost při své práci využívat pracovní pomůcky, které jim výkon práce usnadňují. V tomto ohledu nejsou ze strany zaměstnavatele kladeny žádné překážky a zaměstnancům je vždy vycházeno vstříc. Nejčastější pracovní pomůckou je ortopedická obuv. Na pořízení této obuvi zaměstnavatel přispívá částkou 600,- Kč.

3.4 Výhody zaměstnávání OZP pro společnost G4S Secure Solutions (CZ), a.s.

Společnost spolupracuje s Úřadem práce. Díky této spolupráci má možnost získat finanční prostředky ve formě příspěvku na zřízení společensky účelných pracovních míst (dle §113 zákona o zaměstnanosti) a příspěvku na zapracování (dle §116 zákona o zaměstnanosti). Na jiné příspěvky, které souvisejí se zaměstnáváním OZP a s aktivní politikou zaměstnanosti, firmě nevzniká nárok. Tyto příspěvky jsou určeny zaměstnavatelům, u kterých činí OZP více než 50 % všech zaměstnavatelů.

Práce, kterou mohou ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s. vykonávat OZP patří dle nařízení vlády o minimální mzdě do 3. skupiny prací. Minimální mzda těchto pracovníků tedy činí 9.800,- Kč. Oproti běžným zaměstnancům, u kterých je minimální mzda v této skupině prací ve výši 11.200,- je zde tedy rozdíl ve výši 1.400,- Kč. Tento rozdíl hraje významnou roli při výpočtu čisté mzdy zaměstnanců. Především má pak zásadní vliv na výši odvodů jak v podobě pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, tak i pro odvody daně z příjmů fyzických osob.

Další výhodou je pak sleva na dani dle § 35 zákona o daních z příjmů, o níž bylo pojednáno v kapitole 2.4.1.

Z ekonomického hlediska je pro firmu nejvýhodnější plnit povinný podíl pomoci zaměstnávání těchto zaměstnanců. Pro splnění tohoto 4% podílu OZP by tedy měla firma zaměstnávat 49 takovýchto osob. Z celkového počtu zaměstnanců společnosti (1219) za rok 2013 bylo 10,4 % tvořeno OZP⁵⁵. Celkem se tedy jednalo o 127 osob. Předpokládejme tedy, že tento stav byl v roce 2014 zachován.

Pro demonstraci vezměme v úvahu, že hrubá mzda jednoho zaměstnance, který je OZP, je tedy, jak již bylo uvedeno výše 9.800,- Kč. Mzdové náklady zaměstnavatele tedy činí na jednu osobu, která je OZP 13.132,- Kč.⁵⁶ Pokud bychom tuto mzdu uvažovali u všech 127 zaměstnanců, byly by pak celkové mzdové náklady na zaměstnávání OZP ve výši 1.667.764,- Kč.

Při zaměstnávání OZP má zaměstnavatel nárok na slevu na dani. Pro zjednodušení uvažujme, že všechny tyto osoby se nachází v I. nebo v II. stupni invalidity. Dle zákona o daních z příjmu má tedy společnost jakožto zaměstnavatel nárok na slevu na dani ve výši 18.000,- Kč za každou takovou osobu. V ročním zúčtování si tedy může uplatnit slevu na dani ve výši 2.286.000,- Kč. Sleva na dani tedy převyšuje celkové mzdové náklady, které společnost vynaložila v souvislosti se zaměstnáváním OZP.

V případě, že by společnost OZP nezaměstnávala, musela by povinný podíl plnit formou náhradního plnění případně odvodem do státního rozpočtu. Jak již bylo zmíněno výše, jednalo by se o odvod za 49 osob se zdravotním postižením, které by měla zaměstnávat. V případě, že by si společnost vybrala plnění povinného podílu ve formě náhradního plnění, musela by odebrat toto plnění ve výši 8.636.397,- Kč bez DPH.⁵⁷ V případě, že by firma zvolila plnění povinného podílu formou odvodu do státního rozpočtu, byl by tento odvod ve výši 3.084.427,5 Kč.⁵⁸

V případě, že by společnost neplnila povinný podíl žádným způsobem, jednalo by se o správní delikt, za který ji dle § 140 odst. 3, bude uložena pokuta do výše 1 mil. Kč.

⁵⁵ G4S SECURE SOLUTIONS (CZ), a.s. *Výroční zpráva za rok 2013*. Praha, 9. května 2014.

⁵⁶ Hrubá mzda 9.800,- Kč + Pojistné na sociální zabezpečení 2.450,- Kč + pojistné na zdravotní pojištění 882,- Kč = superhrubá mzda ve výši 13.132,- Kč

⁵⁷ 7násobek průměrné mzdy (25.179*7=176.253) * počet OZP, které by měla zaměstnávat (49)

⁵⁸ 2,5násobek průměrné mzdy (25.179*2,5=62.947,5) * počet OZP, které by měla zaměstnávat (49)

4. Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením

4.1 Struktura OZP ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s.

Údaje v této části práce jsou výsledkem dotazníkového šetření, dotazník je přílohou č. 3 této práce. Toto šetření bylo prováděno ve všech objektech regionu Ostrava, na kterých pracují osoby se zdravotním postižením. Celkem se jednalo o 15 osob.

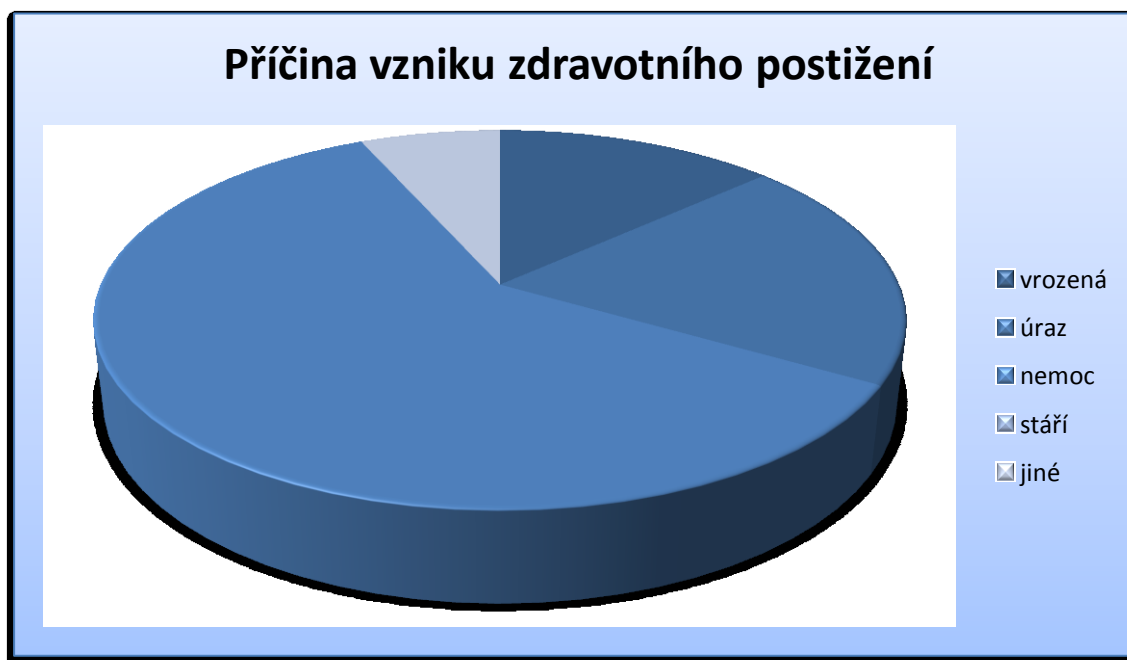
V rámci dotazníkového šetření bylo také zjišťováno, jestli zdravotní postižení omezuje zaměstnance při výkonu povolání. Téměř všichni respondenti nepociťují žádné omezení jejich výkonu. Kladná odpověď se vyskytla pouze u jednoho respondenta.

4.1.1 Stupeň a typ zdravotního postižení

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že OZP v regionu jsou nejčastěji osobami invalidními v prvním stupni. Z celkového počtu respondentů se jedná o 12 osob, zbylé tři osoby jsou osobami invalidními ve druhém stupni. Ve třetím stupni se tedy nenachází žádný zaměstnanec.

V grafu níže (Graf 4.1) je znázorněna struktura osob se zdravotním postižením ve společnosti z hlediska příčiny vzniku tohoto pojištění. Nejčastější příčinou zdravotního postižení u zaměstnanců byla nemoc, tuto uvedlo celkem devět respondentů.

Graf 4.1



Zdroj: Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., 2015, vlastní zpracování

Ve většině případů se jedná o nemoc z povolání, pro jejíž závažnost nemohou tyto osoby najít uplatnění ve svém oboru. Druhou nejčastější příčinou je úraz, který se vyskytl ve třech odpovědích. U dvou zaměstnanců se jedná o příčinu vrozenou. Pouze jeden zaměstnanec odpověděl, že jeho příčinou není ani jedna z výše uvedených.

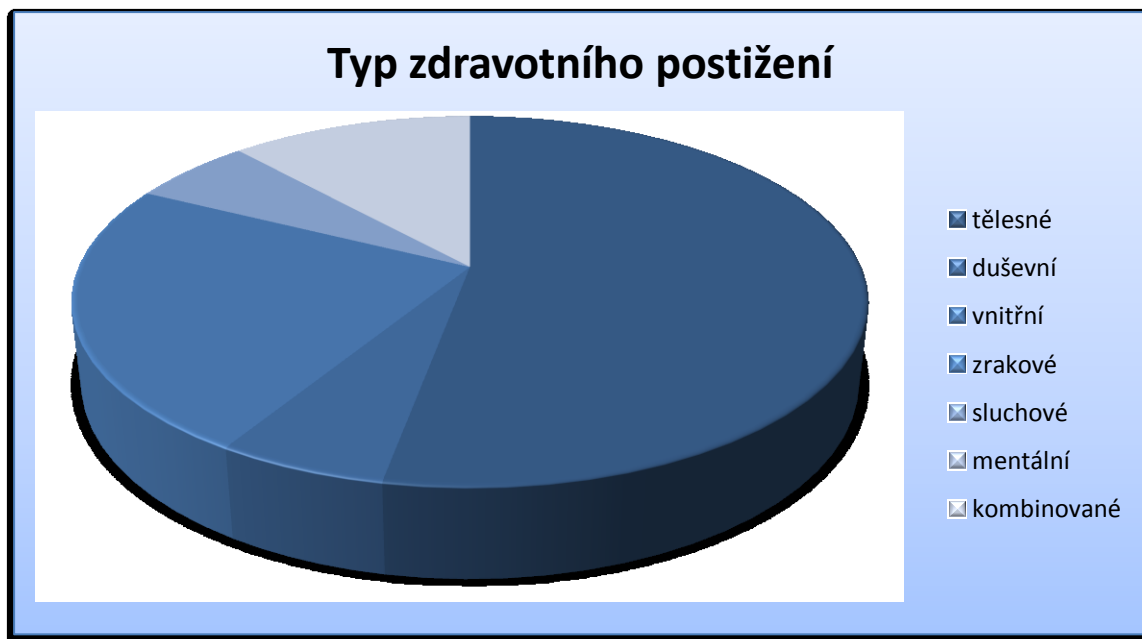
Další otázka se týkala typu zdravotního postižení. Rozdělení bylo vybráno na základě Výběrového šetření osob se zdravotním postižením 2013 Českého statistického úřadu. Tato metodika byla zvolena pro snadnější srovnání firemních a celorepublikových údajů.

Typ zdravotního postižení byl tedy rozdělen na zdravotní postižení tělesné, duševní, vnitřní, zrakové, sluchové, mentální a kombinované.⁵⁹ Tělesným postižením je míněna porucha funkce končetin nebo jiných částí těla. Duševním postižením pak rozumíme duševní poruchy, jako například poruchy nálad nebo neurotické poruchy. Vnitřním postižením mohou být například alergie, diabetes, roztroušená skleróza, kardiovaskulární onemocnění, rakovina, apod. Mezi smyslová omezení patří zrakové a sluchové postižení. V případě mentálního postižení se nejčastěji jedná o mentální retardaci, ve kterémkoli stupni (lehká, středně těžká, těžká, hluboká).

Nejvíce zastoupeným typem postižení je postižení tělesné, které se týká 10 zaměstnanců. Druhým nejpočetnějším typem je postižení vnitřní. Na následující straně je grafické zobrazení struktury zaměstnanců z hlediska typu zdravotního postižení. (Graf 4.2)

⁵⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Metodické vysvětlivky k výběrovému šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/metodicke_vysvetlivky_vspo13.pdf/6e73119a-a42d-44d7-9e2b-01eef7a30b9a?version=1.0

Graf 4.2



Zdroj: *Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., 2015, vlastní zpracování*

4.1.2 Délka pracovního poměru

Zaměstnáváním OZP se společnost zabývá již delší dobu. Nežádá se stává, že se z běžného zaměstnance stane osoba se zdravotním postižením. V těchto případech zůstává takový zaměstnanec i nadále zaměstnán u společnosti, a pokud to okolnosti dovolují, zůstává i na stejné pozici. Pokud to ovšem daná pracovní pozice neumožňuje, bývá zaměstnanec přeřazen na práci, která odpovídá jeho současnému zdravotnímu stavu a sníženým pracovním schopnostem.

V grafu na straně 45 (Graf 4.3) je znázorněna struktura délky pracovního poměru OZP v regionu. Nejfrekventovaněji se tedy jedná o osoby, jejichž pracovní proces trvá jeden až tři roky, tuto odpověď zvolilo šest zaměstnanců. Stejný počet odpovědí se vyskytl i u možnosti pět až deset let. Do jednoho roku pracují ve společnosti dvě osoby se zdravotním postižením. Pouze jeden zaměstnanec pak zvolil odpověď, která uvádí interval od tří do pěti let. Fluktuace osob se zdravotním postižením je tedy ve společnosti relativně nízká.

Graf 4.3



Zdroj: *Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., 2015, vlastní zpracování*

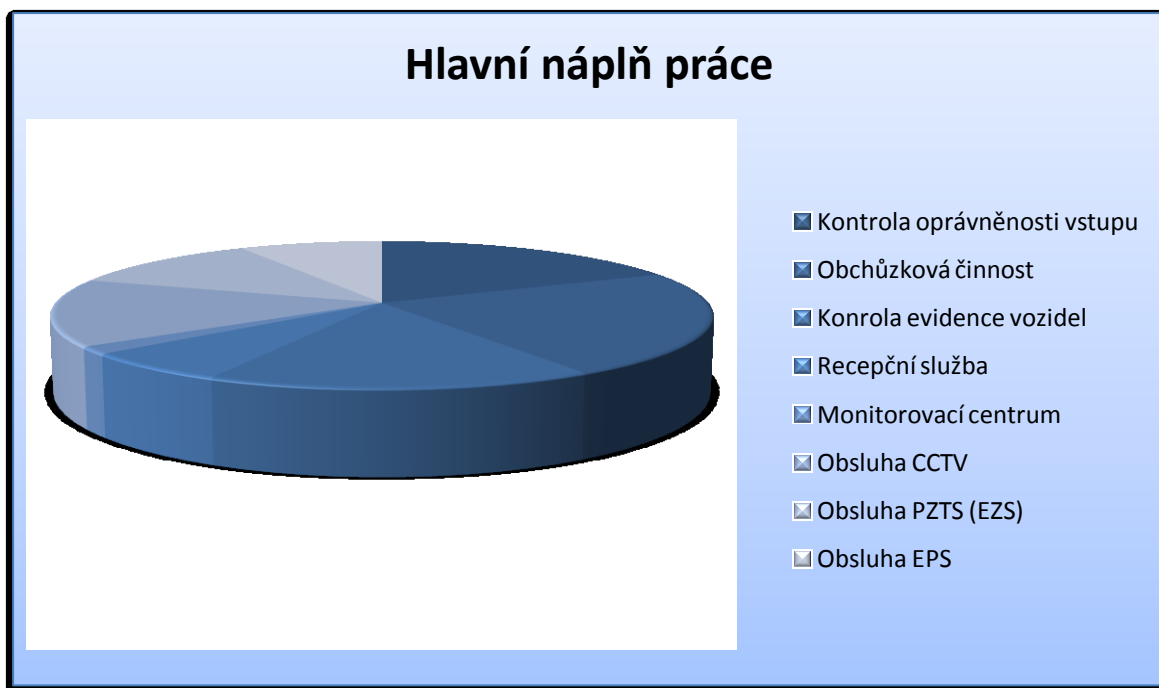
4.1.3 Hlavní náplň práce

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.3.1, jsou OZP nejčastěji zaměstnávány na pozici strážný, vrátný a recepční. Není však výjimkou, že takovýto zaměstnanec vykonává i práci na monitorovacím centru.

V kapitole 3.3.2 byly podrobně rozepsány jednotlivé pracovní činnosti, které na výše zmíněných pracovních pozicích tvoří hlavní náplň práce. U této otázky byla možnost více odpovědí.

Z grafu (Graf 4.4) vyplývá, že nejčastěji tvoří hlavní náplň práce obchůzková činnost, kontrola oprávněnosti vstupu a kontrola evidence vozidel. Méně častá je pak obsluha CCTV, PZTS (EVS) a EPS. Nejméně frekventovanou odpovědí pak byla recepční služba a práce v monitorovacím centru.

Graf 4.4



Zdroj: *Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., 2015, vlastní zpracování*

Tyto výsledky referují již výše zmíněný fakt, že tito zaměstnanci nejčastěji vykonávají práci na pozici strážných a vrátných. Zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nejčastěji pracují na personálních a vozových vrátnicích. Jedná se tedy o služební vstupy do objektů. Příkladem takového pracoviště může být vozová a personální vrátnice České pošty, s. p.

4.1.4 Věková struktura OZP

Z grafu 4.5 vyplývá, že se nejčastěji jedná o osoby ve věku od 30 do 44 let. Tuto možnost uvedlo sedm zaměstnanců. Další nejpočetnější skupinou jsou osoby v předdůchodovém věku, v regionu Ostrava se jedná o šest zaměstnanců. Pouze dva zaměstnanci se nachází ve věkovém rozmezí 60 až 74 let.

Graf 4.5



Zdroj: *Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s., 2015, vlastní zpracování*

4.1.5 Pracovní prostředí OZP

Zaměstnancům, kteří jsou OZP, je přizpůsobováno pracovní prostředí dle jejich pracovních schopností.

Mezi běžné úpravy pracovního prostředí patří tzv. režimová opatření, o kterých již bylo pojednáno v kapitole 3.3.3. U 10 zaměstnanců nejsou žádná režimová opatření zapotřebí. Mezi nejčastější režimové opatření patří, že tito zaměstnanci vykonávají jen denní služby, tj. služby mezi 6 a 22 hodinou, tuto odpověď uvedli hned tři zaměstnanci. V případě zkrácení směn na osm hodin, místo běžných 12 se jednalo pouze o jednoho zaměstnance. Totéž platí v případě režimového opatření v podobě snížení počtu obchůzek.

Další z možností, kterou zaměstnanci se zdravotním postižením mají je možnost využívat zdravotních pomůcek. Na otázku, zda mají zaměstnanci k dispozici nějaké zdravotní pomůcky, jich odpovědělo 10 kladně. Mezi nejčastější patří možnost nosit vlastní obuv, ve většině případů se jedná o obuv ortopedickou. Tuto odpověď uvedlo hned šest zaměstnanců. Možnost využívat vlastní osobní ochranné zdravotní pomůcky uvedli tři zaměstnanci. Jeden zaměstnanec uvedl jako zdravotní pomůcku sluchadlo.

Na otázku zda zaměstnanci mají možnost si své pracovní prostředí přizpůsobit, odpovědělo devět zaměstnanců záporně. Zbýlých šest zaměstnanců uvedlo, že možnost mají a zároveň všech šest odpovědělo, že se tato úprava pracovního prostředí týká možnosti úhrady pracovní obuvi. Nejčastější příčinou, záporné odpovědi byl fakt, že zaměstnanci o této možnosti nebyli dostatečně informováni. U zaměstnanců, kteří odpověděli kladně, se dostalo této informace, až z jejich vlastní iniciativy tzn., sami se zeptali, zda mohou nosit vlastní obuv, která jim po zdravotní stránce vyhovuje. Na tuto otázku jim bylo vždy odpovězeno kladně a byli požádáni o předložení účtenky, aby jim mohl být poskytnut příspěvek na její zakoupení.

4.2 Statistiky osob se zdravotním postižením v ČR

Tato kapitola je zpracována na základě dat z Výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2013, které provedl Český statistický úřad. Toto šetření proběhlo poprvé v roce 2007. Hlavním cílem šetření bylo získání informací, které se mohou stát nástrojem ke zlepšení životní úrovně a podmínek těchto osob.

„Šetření o osobách se zdravotním postižením, které bylo realizováno za úzké spolupráce Českého statistického úřadu a Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR, a s přispěním Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, vycházelo z úkolu uloženého usneseními vlády ČR (č. 596, ze dne 18. 6. 2003, č. 1575 ze dne 7. 12. 2005 a č. 253 ze dne 29. 3. 2010).“⁶⁰

⁶⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

Tohoto šetření se zúčastnilo téměř 400 praktických lékařů, za jejichž pomoci bylo řádně vyplněno asi 9.300 dotazníků.⁶¹

Výsledky výběrového šetření byly rozděleny do osmi kategorií, na základě charakteristiky. Jednalo se o tyto kategorie.

1. Základní charakteristiky osob se zdravotním postižením v porovnání s celkovou populací ČR,
2. osoby se zdravotním postižením podle věku a pohlaví v porovnání s celkovou populací ČR,
3. nejvyšší dosažené vzdělání u osob se zdravotním postižením,
4. rodinný stav osob se zdravotním postižením,
5. bydlení osob se zdravotním postižením,
6. ekonomická aktivita zdravotně postižených osob,
7. zdravotní postižení,
8. pobírání dávek sociálního zabezpečení osobami se zdravotním postižením.⁶²

Pro účely této práce jsou níže rozepsány kategorie č. 1, 2, 3, 6 a 7. Podrobnější popis zbylých tří kategorií je v souvislosti s tématem práce irelevantní.

4.2.1 Základní charakteristiky osob se zdravotním postižením v porovnání s celkovou populací ČR

Z výsledků šetření vyplynulo, že z celkového počtu obyvatel ČR k 31. 12. 2012 (včetně dětí narozených do tohoto data) tvoří OZP 10,2 %.⁶³

Z tabulky níže (Tab. 4.1) je patrné, že ženy tvoří 52,4 % z celkového počtu zdravotně postižených osob, muži pak tvoří zbývajících 47,6 %. Ve vztahu k populaci pak tvoří zdravotně postižené ženy 10,6 % a zdravotně postižení muži 9,9 %.

⁶¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

⁶² tamtéž.

⁶³ tamtéž.

Tab. 4.1 Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

	Počet obyvatel (stav k 31.12.2012)*	Počet zdravotně postižených osob (Narození do 31. 12. 2012)
Celkem	10 516 125	1 077 673
	Pohlaví	
Muži	5 164 349	512 761
Ženy	5 351 776	564 912
* Zdroj dat: www.czso.cz/Kód: e-4003-13-Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2012		

Zdroj: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0, vlastní zpracování

4.2.2 Osoby se zdravotním postižením podle věku a pohlaví v porovnání s celkovou populací ČR

V souvislosti s věkovou strukturou zdravotně postižených osob bylo zjištěno, že nejvíce zdravotně postižených osob se nachází za věkovou hranicí 75 let. Z celkové populace ČR v této věkové kategorii je 42,1 % osobami se zdravotním postižením. (43,6 % žen a 39,3 % mužů). Vyšší podíl u žen je dán také tím, že žen je v této kategorii téměř dvakrát více než mužů. Z celkového počtu obyvatel v této věkové kategorii, který činil 708.147 osob, tvoří 457.686 ženy, a pouhých 250.461 muži.

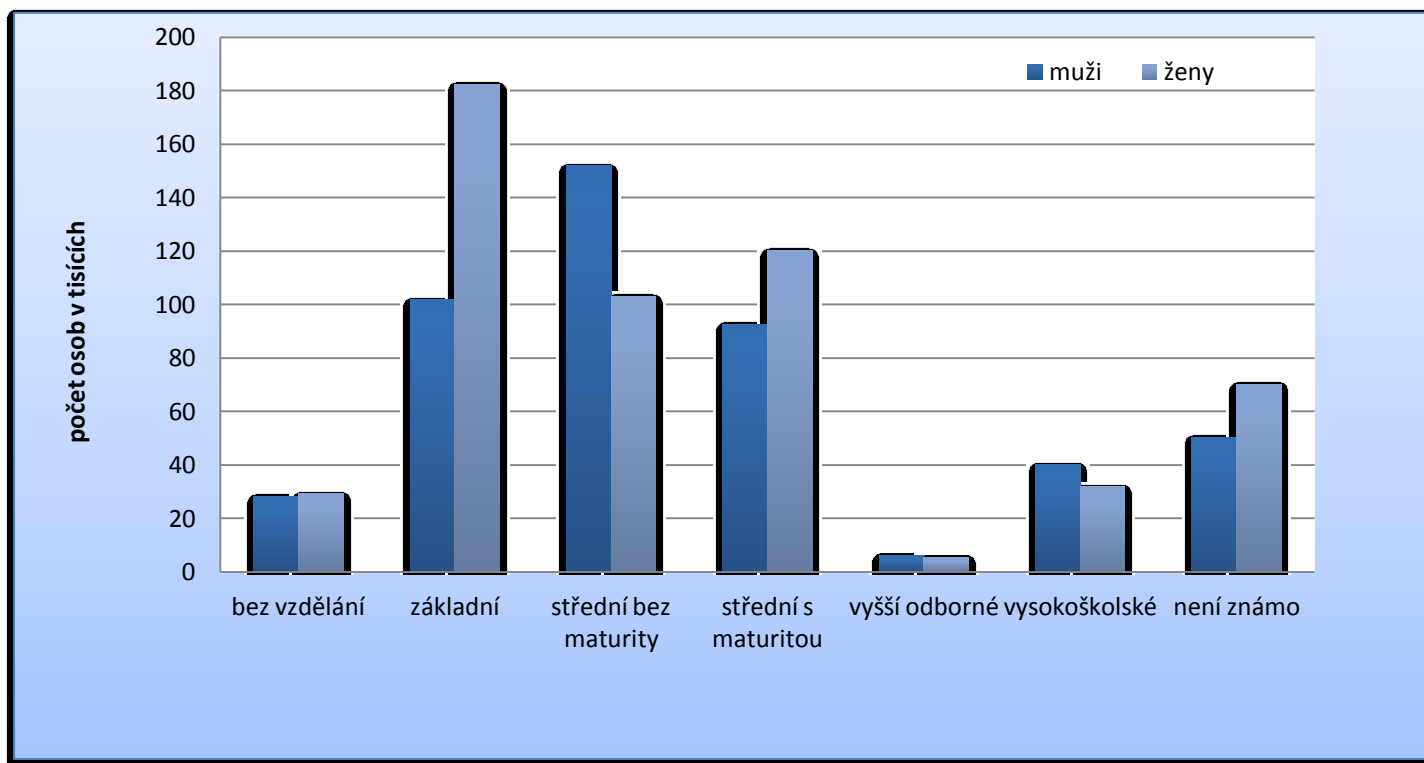
Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby ve věku od 60 do 74 let. V této kategorii je 18,6 % populace tvořeno osobami se zdravotním postižením (16,2 % žen a 21,3 % mužů). V této věkové kategorii se nachází celkem 1.794.618 osob, přičemž mužů je 823.719 a žen 971.899. Opačný podíl je oproti věkové kategorii nad 75 let způsoben tím, že muži se tak vysokého věku často nedožijí.

4.2.3 Nejvyšší dosažené vzdělání u osob se zdravotním postižením

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání tvoří téměř tři čtvrtiny osob se zdravotním postižením osoby, které získaly základní vzdělání, střední vzdělání bez maturity a střední vzdělání s maturitou. Z celkového počtu zdravotně postižených osob se dosáhlo tohoto vzdělání 74,2 %.

Na následujícím grafu (Graf 4.6) je znázorněno nejvyšší dosažené vzdělání zdravotně postižených osob podle pohlaví.

Graf 4.6 Nejvyšší dosažené vzdělání zdravotně postižených osob podle pohlaví (v absolutním měřítku)



Zdroj: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0, vlastní zpracování

„Na doplnění výše uváděných výstupů ze šetření je potřebné se ještě zmínit o dalším kritériu, kterým je nejvyšší dosažené vzdělání osob se zdravotním postižením, a to ve vztahu k jejich vrozenému či získanému postižení. U vrozeného zdravotního postižení převládají dva nejnižší stupně (bez vzdělání – 33,4% a základní vzdělání – 33,0%), které představují v součtu přesně dvě třetiny z celku. Z ostatních úrovní dosaženého vzdělání stojí ještě za zmínku střední vzdělání bez maturity (11,2%) a s maturitou (10,7%). Pokud se podíváme na podíly jednotlivých stupňů vzdělání u získaného typu postižení, naprosto rozhodující je podíl základního vzdělání (54,4%); na druhé straně podíl kategorie bez vzdělání činil pouze 8,7%. Z ostatních stupňů vzdělání byl větší podíl zjištěn ještě u středního vzdělání s maturitou (19,2%).“⁶⁴

⁶⁴ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

4.2.4 Ekonomická aktivita zdravotně postižených osob

I přesto, že je zaměstnávání OZP zakotveno v zákoně o zaměstnanosti a v řadě dalších legislativních dokumentu, je jejich podíl zaměstnanosti oproti celkové populaci výrazně nižší.

Respektování zaměstnanců, kteří jsou OZP a jejich začlenění do praktického života je však mnohem důležitější. *„Dokladem této skutečnosti je například průzkum společnosti LMC (Libor Malý Company – společnost je lídrem na elektronickém trhu práce v ČR, nabízející mimo jiné i práci osobám se zdravotním postižením), který byl uskutečněn mezi 189 náhodně vybranými zaměstnavateli a zveřejněn 29. 11. 2013. Z něj mimo jiné vyplynul důležitý závěr, že sice cca 77% společností zaměstnávala osoby se zdravotním postižením, avšak jejich povinný čtyřprocentní podíl na celkovém počtu zaměstnanců splňovala pouze necelá čtvrtina z nich (z tohoto důvodu tak průměrný podíl osob se zdravotním postižením v podnicích a institucích činil pouhých 1,54%).“*

Z výsledků šetření vyplynulo, že 69 % všech OZP v ČR jsou nepracující důchodci/důchodkyně. Osoby zdravotně postižené, které jsou buďto v pracovním poměru nebo jsou OSVČ je pouhých 9 %, téměř stejný podíl pak činí pracující důchodci/důchodkyně (8,6 %). U celkové populace ČR je podíl nepracujících důchodců a důchodkyň 25,8 % zatímco u zaměstnanců a OSVČ je to 46,7 %.⁶⁵

„Z těchto údajů je možné odvodit obecně formulovaný závěr, který je jen potvrzením dosud již známých skutečností – podíl zaměstnanosti zdravotně postižených osob (skupina zaměstnaný/á, OSVČ) je v průměru oproti celkové populaci významně nižší (rozdíl činí téměř 38 procentních bodů), zatímco podíl nepracujících důchodců resp. důchodkyň je na druhé straně výrazně vyšší právě ve skupině osob se zdravotním postižením (rozdíl je cca 42 procentních bodů).“⁶⁶

⁶⁵ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

⁶⁶tamtéž.

4.2.5 Zdravotní postižení

Tato část výběrového šetření byla zaměřena na osm následujících oblastí:

1. Typ zdravotního postižení,
2. příčina zdravotního postižení,
3. míra zdravotního postižení,
4. délka zdravotního postižení,
5. potřeba pomůcek u osob se zdravotním postižením,
6. důsledky zdravotního postižení,
7. rozsah zajištění pomoci osobám se zdravotním postižením,
8. míra soběstačnosti u osob se zdravotním postižením.⁶⁷

Jak již bylo zmíněno v kapitole 4.1.1, byl **typ zdravotního postižení** rozdělen na tělesné, duševní, vnitřní, zrakové, sluchové, mentální a kombinované. Nejběžnějším typem zdravotního postižení, byla dle šetření vnitřní zdravotní postižení. Osoby s vnitřním zdravotním postižením tvoří 41,9 % ze všech zdravotně postižených osob. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří tělesná postižení. Tělesně postižené osoby tvoří 29,2 % všech zdravotně postižených osob.

Mezi nejčastější **příčinu zdravotního postižení** patří nemoc, která byla příčinou u 64,7 % OZP. Druhou nejčastější příčinou bylo vrozené postižení, které bylo příčinou u 9,4 % OZP.

Z hlediska **míry zdravotního postižení** jsou nejvíce zastoupena středně těžká zdravotní postižení. Tato tvoří 41,4 % všech postižení. Druhými v pořadí jsou těžká zdravotní postižení, která tvoří 28 %.

Průměrný počet let života se získaným zdravotním postižením je 12,4 let. U získaných zdravotních postižení počet let s rostoucím věkem roste. Oproti tomu u vrozených zdravotních postižení je nejvyšší podíl v nejnižších věkových kategoriích.

⁶⁷ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

Poměr osob, které **zdravotní pomůcky** potřebují a těch, které se bez nich obejdu je přibližně stejný. Osoby, které tyto pomůcky potřebují, tvoří 45 % všech OZP a osoby, které se bez nich obejdu tvoří 39 %.

Jako nejčastější **důsledek zdravotního postižení** byly nejčastěji uvedeny omezení mobility (23,5 %), omezení při vedení domácnosti (18,1 %) a omezení sebeobsluhy (16 %). „*Průměrný počet omezení připadajících na jednu zdravotně postiženou osobu činí 2,6.*“⁶⁸ Osoby se zdravotním postižením, které nemají žádné omezení, je pak jen 5,5 %, tj. 59.738 z celkového počtu všech zdravotně postižených, který činí 1.077.673 osob.

Bez jakékoli formy **pomoci** se obejde 9 % osob, které jsou OZP. 76,5 % pak tvoří osoby, kterým je pomoc poskytována v jakékoli formě. U zbývajících 14,5 % osob se zdravotním postižením nebylo zjištěno, zda pomoc potřebují či nikoli.

Míra soběstačnosti byla rozdělena do čtyř úrovní, přičemž první úroveň byla úplná soběstačnost, takto soběstačných je 41,3 % OZP. Další v pořadí byla míra soběstačnosti v podobě pomoci několika hodin denně, tyto lidé tvoří 31,4 % všech OZP. Další dvě kategorie, celodenní pomoc v rozsahu čtyř až dvanácti hodin a nesoběstačnost, byly zastoupeny již méně. Celodenní pomoc potřebuje 13,6 % ze všech OZP a zcela nesoběstačných je pouhých 10,6 %.

Údaje ve všech výše uvedených odstavcích byly čerpány z Výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2013.

⁶⁸ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

5. Závěr

Cílem práce bylo zanalyzovat situaci zdravotně postižených osob na trhu práce a to jak z pohledu konkrétního zaměstnavatele tak samotných zaměstnanců. Praktická část práce byla prováděna na základě dotazníkového šetření zaměstnanců společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s.

Problematika zaměstnávání zdravotně postižených jedinců je stále aktuální, jak díky neustálému procesu integrace těchto lidí na trh práce, tak na druhou stranu kvůli stále se zvyšujícímu počtu lidí s některým typem handicapu.

Firmy se tomuto problému věnují a snaží se tyto osoby zapojovat do svého pracovního procesu, v rámci jejich možností a pomáhat jim tak ke zplnohodnotnění jejich života.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pro zaměstnavatele velice atraktivní a výhodné, což bylo primárním cílem aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroji, kterými je tato politika realizována, jsou zejména rekvalifikace zdravotně postižených osob, zřizování chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, příspěvky na zapracování a další.

Zaměstnávání osoby se zdravotním postižením může pozvednout prestiž firmy. Sociální odpovědnost firem se totiž stává vizitkou vyspělosti daného podniku. Tato forma společensky odpovědného chování bývá velmi oceňována a koncept sociální odpovědnosti tak přispívá ke známosti firmy, značky nebo produktu a zlepšuje celkový dojem firmy pro veřejnost.

Česká republika formou finančních dotací a daňových úlev podporuje zaměstnavatele, kteří v zaměstnaneckém poměru zaměstnávají padesát a více procent pracovníků se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, neboť je žádoucí, aby tyto osoby byly, pokud je to možné, plně zapojovány do společnosti.

V teoretické části práce byla analyzována především právní úprava. V České republice je pro tuto oblast stěžejním zákonem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V tomto zákoně jsou OZP definovány a jsou zde také popsány možnosti týkající se plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením. Neméně důležitým je také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tento upravuje problematiku zaměstnávání OZP jen obecně a nahlíží na tyto osoby jako na běžné zaměstnance.

V rámci praktické části proběhlo dotazníkové šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s, jehož se zúčastnili všichni zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením v regionu Ostrava. Celkem bylo dotázáno 15 zaměstnanců. V poměru k celorepublikovému stavu se jedná přibližně o 12 % všech zdravotně postižených zaměstnanců v celé společnosti.

Součástí praktické části práce byl i popis výsledků výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2013, které provedl Český statistický úřad.

Při srovnání výsledků dotazníkového šetření ve společnosti G4S Secure Solutions (CZ), a.s a výsledků výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2013 je patrné, že stav ve společnosti v mnohém koresponduje se stavem v celé ČR. Pro srovnání lze uvést například typ zdravotního postižení. Ve společnosti je nejvíce zastoupenou příčinou zdravotního postižení nemoc, tento výsledek je shodný s výsledky Českého statistického úřadu. Dalším příkladem je typ postižení. Nejpočetnější skupinou ve společnosti jsou lidé s tělesným postižením, druhým nejčetnějším je postižení vnitřní. U výsledků celorepublikového průzkumu je pak pořadí těchto typů zdravotního postižení opačné.

Dle mého názoru je pro firmu ekonomicky nejvýhodnější plnění povinného podílu OZP formou jejich zaměstnávání. Jak vyplývá z kapitoly 3.4, jedná se o variantu, s níž má firma nejnížší náklady a navíc si na konci zúčtovacího období může za tyto zaměstnance uplatnit slevu na dani. Jedinými náklady, které společnost se zaměstnáváním OZP pak v konečném důsledku má, jsou náklady na vybavení těchto zaměstnanců pracovními pomůckami, nejčastěji ve formě uniforem. Dalšími náklady jsou pak náklady na vzdělávání zaměstnanců formou bezpečnostních školení či získávání kvalifikace.

Příkladem může být získání osvědčení o získání zkoušky profesní způsobilosti – dílčí kvalifikace "Strážný" 68-008-E, jehož získání je zaměstnancům plně hrazeno. Zaměstnavatel hradí první termín zkoušky. Pokud jej zaměstnanec úspěšně neabsolvuje, další termíny si hradí sám.

Společnost se k této problematice staví velice zodpovědně a dbá na to, aby zaměstnávala tyto osoby. Nečiní tak pouze pro potřeby naplnění povinného podílu, ale i v rámci společenské odpovědnosti.

Další vhodnou možností se jeví odebírání náhradního plnění. Jedná se sice o náhradní plnění, které má nejvyšší náklady, ale v rámci tohoto plnění je možné odebírat například reklamní předměty, které jsou daňově uznatelným nákladem. Jedná se tedy o náklady, které by firma vynaložila i tak. Oproti odvodu do státního rozpočtu by tedy byly tyto peníze využity účelně a společnost by díky reklamním předmětům z chráněných dílen ještě zvýšila úroveň své společenské odpovědnosti v očích veřejnosti.

Díky provedení důkladné analýzy právních předpisů, odborné literatury a jiných dostupných věrohodných zdrojů v teoretické části práce a zpracování těchto poznatků do části praktické byl naplněn cíl práce.

Seznam použité literatury a pramenů

Odborná literatura

1. BĚLINA, M. et al. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
2. ČERVINKA, T. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5
3. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 18-19. Právo (Key Publishing). ISBN 9788074180224.
4. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013, 30 s. ISBN 978-807-4210-617.

Právní předpisy

1. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.
6. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
7. Nařízení komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách)
8. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

9. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
10. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 311/2014 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2014 pro účely zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
11. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. července 2006. Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Juzgado de lo Social no 33 de Madrid - Španělsko.

Elektronické zdroje

1. Bezpečnostní pracovník - strážný / Brno | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://g4s.jobs.cz/pd/931984216?brand=g2&exportRCM=28511700&trackingBrand=www.g4s.cz&rps=186&ep=>
2. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Metodické vysvětlivky k výběrovému šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/metodicke_vysvetlivky_vspo13.pdf/6e73119a-a42d-44d7-9e2b-01eef7a30b9a?version=1.0
3. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistický metainformační systém. [online]. [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/ukazdet.jsp?&fid=299>
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013. In: [online]. [cit. 2015-03-30]. 260006-14. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Průměrné mzdy. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120414.docx>
6. Elektrárnu střeží profesionálové s moderní technikou - Třebíčský deník. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: http://m.denik.cz/trebicky_denik/c/elektrarnu-strezi-profesionalove-s-moderni-technikou-20140427.html
7. EUR-Lex - 31986H0379 - EN. In: [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986H0379&from=EN>
8. Historie firmy | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.cz/cs-CZ/Who%20we%20are/History/>

9. Kde působíme | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.cz/cs-CZ/Who%20we%20are/Kde%20pusobime/>
10. MPSV. Plnění povinného podílu OZP. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp
11. Our history | G4S. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.g4s.com/en/Who%20we%20are/History/>
12. Parliamentary Assembly Assemblée parlementaire: *Recommendation 1185 (1992), Rehabilitation policies for the disabled*. In: [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=15219&lang=en>
13. R099 - *Vocational Rehabilitation (disabled) Recommendation*, 1955 (No.99. [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R099,%2FDocument
14. Recepční - encyklopedie profesí - Práce.cz. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/encyklopedie-profesi/r/recepcni/>
15. Velký lékařský slovník On-Line: *Splenektomie*. [online]. [cit. 2015-03-18]. Dostupné z: <http://lekarske.slovníky.cz/pojem/splenektomie>
16. Vrátný - encyklopedie profesí - Práce.cz. [online]. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/encyklopedie-profesi/v/vratny/>

Ostatní zdroje

1. G4S SECURE SOLUTIONS (CZ), a.s. *Prezentace ke vstupnímu školení zaměstnanců G4S*.
2. G4S SECURE SOLUTIONS (CZ), a.s. *Výroční zpráva za rok 2013*. Praha, 9. května 2014.

Seznam zkratek

§	paragraf
a.s	akciová společnost
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ATM	Automated teller machine (bankomat)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CCTV	„Closed Circuit Television“, neboli uzavřený televizní okruh
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
EPS	Elektronický požární systém
ES	Evropské společenství
IPVS	Instrukce pro výkon služby
Kč	Koruna česká
MOP	Mezinárodní organizace práce
Obr.	obrázek
odst.	odstavec
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
písm.	písmeno
PZTS (EVS)	Poplachová zabezpečovací tísňová signalizace (elektronický zabezpečovací systém)
Sb.	Sbírka
Tab.	tabulka
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
ZTP/P	osoby zvlášť těžce postiženým s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́доміі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2015

.....
Bc. Barbora Kostelná

Seznam tabulek a grafů

Tab. 2.1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Obr. 3.1 Logo společnosti

Graf 4.1 Příčina vzniku zdravotního postižení

Graf 4.2 Typ zdravotního postižení

Graf 4.3 Délka pracovního poměru

Graf 4.4 Hlavní náplň práce

Graf 4.5 Věková struktura osob se zdravotním postižením

Tab. 4.1 Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

Graf. 4.6 Nejvyšší dosažené vzdělání zdravotně postižených osob podle pohlaví
(v absolutním měřítku)

Seznam příloh

- Příloha č. 1** Obecné charakteristiky skupin prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy
- Příloha č. 2** Výpočet a příklad přepočteného počtu zaměstnanců
- Příloha č. 3** Dotazník k dotazníkovému šetření